



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

**“Engagement y compromiso organizacional en la justicia
organizacional del personal táctico en una universidad particular en el
Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Doctora en Administración

AUTORA:

Mg. Lora Chauca Hellen Judith

orcid.org/0000-0002-2401-1703

ASESORA:

Dra. Teresa Narváez Aranibar

(ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gerencia del Talento Humano

LIMA –PERÚ

2020

Dedicatoria

A ti Dios que me brindaste la oportunidad de vivir y de brindarme una familia maravillosa, por qué hiciste realidad este sueño, por todo el amor con el que me rodeas y porque me tienes en tus manos. Todo mi esfuerzo es por ti y para ti.

Con mucho cariño a mis Padres que con su apoyo incondicional y dedicación hizo posible que no me rindiera ante los momentos difíciles, brindándome siempre el empuje que necesité y que me dio su amor sin medida.

A mis hermanos que la vida me regalo y que siempre me acompañan; brindándome sus consejos y apoyo incondicional.

Agradecimiento

A Dios, quien me ayuda a alcanzar cada objetivo en mi vida, según su propósito.

A mis padres, hermanos y sobrinos que con su cariño, me permitieron seguir en este sendero.

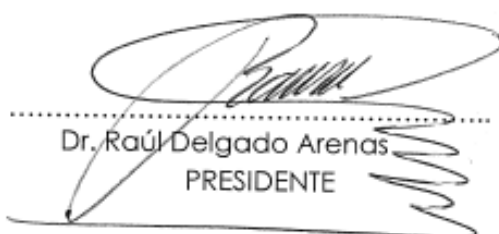
A mis asesores Dra. Teresa Narváez Aranibar, Dra. Noemí Julca Vera, Dr. Raúl Delgado Arenas, que me apoyaron para el desarrollo de la tesis por su paciencia y dedicación para hacer realidad este sueño y meta.

Finalmente, a mis amigos que comparten mis alegrías y tristezas, y me apoyan en todo cuanto emprenda.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Hellen Judith Lora Chauca, cuyo título es: "Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho -2019"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: (17) Diecisiete

Lima, San Juan de Lurigancho 24 de enero del 2020



.....
Dr. Raúl Delgado Arenas
PRESIDENTE



.....
Dr. Sebastián Sánchez Díaz
SECRETARIO



.....
Dra. Teresa Narváez Aranibar
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Hellen Judith Lora Chauca con DNI ° 22314986 , estudiante de la Escuela de Posgrado , del Programa de Doctorado en Administración de la Universidad César Vallejo, disposiciones vigentes, considerados en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presento mi trabajo académico titulado “Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019” a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideras en el reglamento de grados y títulos, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en dicha tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 07 enero 2020



Hellen Judith Lora Chauca

DNI 22314986

PRESENTACIÓN

La presente Tesis tiene por título Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019, en donde se pretende analizar la como el Engagement y compromiso organizacional influyen en la justicia organizacional.

Por ello se tratará temas importantes como son las Engagement, compromiso organizacional y justicia organizacional para ver el desarrollo de la empresa, asimismo la relación entre ambas variables. .

Dicha investigación tiene por objetivo general Determinar la incidencia de Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico de una universidad en el Distrito de San Juan de Lurigancho -2019

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ágina del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MÉTODO	30
2.1. Tipo y diseño de investigación	30
2.2. Operacionalización de variables	32
2.3. Población, muestra y muestreo	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5. Procedimiento	39
2.6. Método de análisis de datos	39
2.7. Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
IV. DISCUSION	49
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. PROPUESTA	54
REFERENCIAS	60
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla de frecuencia de Engagement	38
Tabla 2: Tabla de Frecuencia de Compromiso Organizacional	39
Tabla 3: Tabla de Frecuencia de Justicia Organizacional	40
Tabla 4: Tabla Cruzada Engagement * Justicia Organizacional	41
Tabla 5: Tabla Cruzada Compromiso Organizacional * Justicia Organizacional	42
Tabla 6: Prueba de Regresión ordinal: Ajuste del modelo de la Hipótesis General	43
Tabla 7: Prueba de Bondad de ajuste: Hipótesis General	43
Tabla 8: Prueba de Pseudo R Cuadrado de hipótesis general	44
Tabla 9: Prueba de Regresión ordinal: Ajuste del modelo de Hipótesis Específica 1	44
Tabla 10: Prueba de Bondad de ajuste: Hipótesis Específica 1	45
Tabla 11: Prueba de Pseudo R Cuadrado de la Hipótesis Específica 1	45
Tabla 12: Prueba de Regresión ordinal: Ajuste del modelo de Hipótesis Específica 2	46
Tabla 13: Prueba de Bondad de ajuste: Hipótesis Específica 2	46
Tabla 14: Prueba de Pseudo R Cuadrado de la Hipótesis Específica 2	47

Índice de Figuras

Figura 1: Niveles de Engagement en el personal táctico en una universidad particular en el distrito de san juan de Lurigancho, Lima 2019	38
Figura 2: Niveles de Compromiso Organizacional en el personal táctico en una universidad particular en el distrito de san juan de Lurigancho, Lima 2019	39
Figura 3: Niveles de Justicia Organizacional en el personal táctico en una universidad particular en el distrito de san juan de Lurigancho, Lima 2019	40

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad determinar incidencia del Engagement y Compromiso Organizacional en la justicia organizacional, en una muestra de personal táctico de una universidad privada en el distrito de san juan de Lurigancho. Para la investigación se utilizó el diseño correlacional transversal, de tipo no experimental. La muestra intencional estuvo conformada por 40 trabajadores. Los instrumentos aplicados para la presente investigación fueron el Cuestionario de Bienestar en el Trabajo de Schaufeli y Becker, la Escala de Compromiso Laboral de Meyer y Allen y el Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt. Los resultados revelaron que existe un nivel alto 90% de Engagement laboral; asimismo los para el compromiso organizacional tiene un nivel alto de 87.50% y la justicia organizacional tiene un nivel medio de 80%. Además, se encontró que había una incidencia significativa entre el Engagement, compromiso organizacional en la justicia Organizacional, de manera similar se encontró que el compromiso organizacional no influye en la justicia organizacional.

Palabras clave: Engagement, compromiso organizacional , Justicia Organizacional

ABSTRACT

The present study had as specific determination the incidence of the Organizational Commitment in the organizational justice, in a sample of tactical personnel of a private university in the district of San Juan de Lurigancho. For the investigation, the transversal correlational design is specified, of a non-experimental type. The intentional sample consisted of 40 workers. The instruments applied for this research were the Workplace Wellness Questionnaire, the Meyer and Allen Labor Commitment Scale and the Colquitt Organizational Justice Questionnaire. The results revealed that there is a high level of 90% labor commitment; specifically those for organizational commitment have a high level of 87.50% and organizational justice has an average level of 80%. In addition, it was found that there was a significant impact between commitment and organizational justice, similarly it was found that organizational commitment did not influence organizational justice.

Keywords: Engagement, organizational commitment, organizational justice

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Es evidente que en un mundo globalizado, caracterizado por la alta competencia, diversos cambios, se han planteado una serie de desafíos que ponen a prueba la capacidad de las organizaciones para hacer frente nuevos retos. El impacto y efecto de estos cambios del entorno empresarial son de tal magnitud que se requiere de respuestas eficaces por parte de las empresas nacionales, donde no es ajeno para el sector de educación superior a nivel universitario para sus accionistas y sus gestores el poder garantizar su sostenibilidad en el mercado, continuidad y éxito en el tiempo presente y futuro.

Hoy en día, en la administración humana, no solo se trata de hacer las cosas bien, de tener ventajas comparativas como tener el hardware de innovación más reciente, elementos específicos, sino también el compromiso y el carácter del trabajador, que este se identifique con la organización es crucial para su marca.

Entonces el ideal de las organizaciones modernas de hoy es buscar lograr identificación en sus trabajadores, de igual modo necesita de empleados proactivos que lleven la camiseta de la marca y que muestren decisión personal, que colaboren con los demás, para que de esta manera la organización sobreviva y prospere en un contexto de cambio continuo, es por ello que se evidencian nuevas tendencias como el Compromiso y Engagement términos que se han vuelto una de las variables más trabajadas por las empresas modernas, motivo de que esto suceda, son las indagaciones que han podido aclarar que el compromiso organizacional y Engagement con la institución permite mejorar el indicador de la rotación y de puntualidad, más que la satisfacción laboral. A lo mejor más significativos es que se ha demostrado que las empresas en las colaboradores tiene altos niveles de responsabilidad, son aquellas que tienen mayor ocupación y rendimiento y bajo de tasa de Absentismo laboral.

El Engagement laboral se ha explicado como "un estado mental positivo de realización, que se le puede reconocer por el vigor, dedicación y absorción". El vigor se define por grandes niveles de energía y continuación mental mientras se labora, por el deseo de dedicarse dentro del trabajo. Eso se está haciendo aun cuando surgen problemas, lo cual es fundamental en los ejercicios organizacionales, hablando de una ventaja competitiva.

Asimismo, el compromiso organizacional distingue entre el "compromiso afectivo" y el "compromiso de permanencia" (Meyer y Allen, 1991; Allen y Meyer, 1990). El compromiso

afectivo se especifica como la relación emocional o afectiva que el trabajador muestra hacia su empresa, los trabajadores que se sienten fuertemente identificados están comprometidos con su empresa y les gusta pertenecer a ella. Además, el "compromiso de permanencia" se refiere a la necesidad de permanecer en la empresa por razones monetarias correspondientes a los costos asociados con su abandono. Del mismo modo, los trabajadores con un alto grado de 'compromiso afectivo' permanecen en la organización porque lo anhelan, mientras que aquellos con un alto grado de 'compromiso de permanencia' permanecen porque lo tienen.

A pesar de esta relevancia, pertinencias entre los estudiosos de gestión y la psicología de las organizaciones, no hay estudios que se centren en las variables de engagement y el compromiso organizacional a nivel nacional y sobre todo a nivel local.

Es evidente hacer sostenible la importancia de analizar la correspondencia entre el Compromiso Organizacional y el engagement en una de las universidades de mayor crecimiento, expansión y posicionamiento en el mercado nacional. Es muy significativo si lo vemos desde la estrategia comercial saber cuáles son las relaciones que se tienen entre los colaboradores y la empresa en la que realizan su trabajo. Estos enlaces se han estudiado a través de diferentes definiciones, pero aparentemente hoy en día la noción de Compromiso y Compromiso Organizacional es la más admitida cuando se analiza la lealtad y el vínculo de los empleados con su empresa.

Por esta razón es importante el estudio del compromiso organizacional y justicia organizacional, asimismo es relevante crear condiciones que promuevan el compromiso, el engagement y la justicia en el desempeño de cada uno de los empleados, lo que contribuirá a que las empresas logren el desarrollo organizacional y sobre todo el bienestar como calidad de vida de los demás

La justicia organizacional puede ser un fenómeno multidimensional (Vaamonde, 2013) que en gran medida decide la cercanía de las conductas organizacionales a favor de la eficiencia (Omar y Uribe-Delgado, 2011; Omar et al., 2007). En esta correspondencia, la regulación, los arreglos y los procedimientos, y particularmente los de los pioneros, terminaron siendo críticos dentro de la calidad de las reflexiones de valor que los individuos forjan y benefician la cercanía de maravillas como el compromiso laboral, los comportamientos de ciudadanía organizacional, el ajuste para alterar comportamientos parciales adicionales, aprendizaje organizacional y conductas sociales comunes de la organización

Esta tesis se basa en las siguientes indagaciones encontradas en el ámbito internacional.

Salanova, Ventura y Llorens (2009), indagan sobre el tema titulado *“El rol de la autoeficacia en el estudio de engagement”* - España, con el objetivo de demostrar que las convicciones de viabilidad están enfáticamente relacionadas con el control de la tarea. Es decir, cuanto más prominente sea la autoeficacia generalizada (en el trabajo), más notable será el reconocimiento del control dentro de la tarea; Las convicciones de viabilidad están enfáticamente relacionadas con el compromiso. Es decir, la autoeficacia altamente generalizada (en el trabajo) estará relacionada con un compromiso más notable o en caso de que el control dentro del recado esté enfáticamente relacionado con el compromiso. Un discernimiento de control más notable dentro de la tarea, un compromiso más notable. Para la indagación se tomó una muestra de 872 colaboradores de grupos ocupacionales diferentes de la provincia de Castellón donde el 47.4% son mujeres y el 52.6% son hombres. El instrumento que se usó es el Cuestionario de experiencias relacionadas con el trabajo. Afirmando que los resultados obtenidos confirman los objetivos establecidos, apareciendo que las convicciones de adecuación tienen un efecto positivo tanto en el control visto dentro de la tarea como dentro del engagement. Se puede concluir que en caso de que tengamos un sólido sentido de productividad, se mejorará la revisión sobre las tareas que se ejecutaran, y esta revisión nos ofrecerá asistencia para ver nuestro trabajo como desafiante, (de significado y razón; y sentirse satisfecho al realizar las tareas, inspiración para hacer un gran trabajo, sentirse sólido y llenos de energía en el trabajo, etc. En decir a sentirnos engagement.

Rodríguez y Martínez, España (2014), Este artículo pretender ofrecer evidencias de *“la relaciones que existen entre las percepciones de la justicia organizacional, con el engagement en el trabajo y los comportamientos de ciudadanía organizacional”*.

Esta publicación tiene como objetivo examinar la correlación de la justicia organizacional, el engagement y los comportamientos de ciudadanía organizacional en una muestra multisectorial de trabajadores en Puerto Rico. La muestra estuvo dada por 144 trabajadores de diversos sectores ocupacionales (servicios, ventas, entre otros) de Puerto Rico. El instrumento usado para la variable justicia organizacional es el cuestionario de Colquitt (2000) que tiene 21 ítems; para la variable Comportamiento de ciudadanía organizacional se usó el de Lugo y Cols (2004) con 25 ítem y para el Engagement se usó el cuestionario de UWES de Schaufeli, Baker y Salanova (2006) con 9 ítems. La técnica utilizada fue la encuesta, asimismo para el estudio se realizó los análisis descriptivos de

medias y desviación estándar, correlaciones, análisis de varianza. Asimismo se usó el modelamiento de ecuaciones estructurales a través de la cual se obtuvo los siguientes resultados se encontró que las correspondencias entre las dimensiones de justicia organizacional, Engagement y el CCO oscilaban entre 0.16 y 0.82.; asimismo se halló que entre la justicia organizacional y los Comportamientos de ciudadanía organizacional existe una relación positiva y significativa con un ($\beta = 0.61$, $p < 0.05$), asimismo se encontró una correspondencia positiva entre la justicia organizacional y el Engagement en el trabajo ($\beta = 0.7$, $p < 0.05$) y por último se encontró una relación positiva entre el Engagement y comportamiento organizacional ($\beta = 0.7$ y un $p < 0.05$). Se concluyó que la variable de justicia organizacional explica un 48% la varianza del engagement en el trabajo para este modelo, Mientras que el engagement explica en un 50% a la varianza del Comportamiento organizacional. Estos resultados muestran que la justicia organizacional y el CCO están mediada por el engagement.

Hidrovo y Naranjo, Ecuador (2016), en su investigación titulada “*Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito*”. Tesis para obtener por el grado de Magíster en Dirección Estratégica de Recursos Humanos en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. La finalidad de la investigación es estudiar si hay una correspondencia directa entre la justicia organizacional y compromiso organizacional. La teoría utilizada en la investigación fue el Cuestionario de Colquitt, con su adaptación al español por Ruíz y García (2013) y Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993). La investigación fue correlacional. La población se conformó por 278 profesores de diferentes facultades de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Se confirmó la suposición planteada, en la cual se manifiesta que mientras más alta es la justicia organizacional existe un mayor compromiso organizacional; finalmente se comprobó que existe una correspondencia significativa y positiva de 0,01 entre el compromiso (afectiva y de continuidad) con la justicia informativa.

Gonzales (2017). En su investigación titulada “*Justicia Organizacional, Calidad de vida y salud de los trabajadores*”. Tesis para lograr el grado de Doctor en ciencias sociales, en la universidad de Huelva, España. El estudio tiene como objetivo ver la correspondencia entre la justicia organizacional, la calidad de vida laboral y la salud en diversos sectores

productivos, Los tres estudios hechos para responder al objetivo general y específicos provienen de una muestra de 784 participantes que pertenecen a 29 empresas diferentes; El estudio transversal con empleados de empresas de diversos sectores productivos de Huelva (España). Asimismo se utilizó la conjetura de Colquitt (2001) para la variable de justicia organizacional, Zoghbi, (2009) para la anomalía organizacional y Warr, Cook y Wall (1979) para la satisfacción laboral. Asimismo se observaron los siguientes resultados cuando relacionaron la justicia organizacional en el análisis correlación exploratorio entre las variables las dimensiones de justicia organizacional, satisfacción laboral y burnout los resultados indicaron relaciones entre ellas.

Asimismo se menciona algunas investigaciones en el ámbito nacional

Guevara (2015), en la tesis titulada “*Justicia organizacional y satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo-2015*”. Estudio para adquirir el grado de Magister en Administración de Negocios en la Universidad Privada Cesar Vallejo de Trujillo, Perú.

La finalidad fue establecer si existe una correlación entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo del 2015. La teoría que se utilizó para definir a la variable Justicia Organizacional se tiene a Hurtado (2014), siguiendo a Greenberg (1990) es la apreciación del trabajador sobre la igualdad en su lugar de trabajo. Tiene un diseño de tipo no experimental, descriptivo-correlacional, puesto se buscó la asociación existente entre las variables en estudio, Asimismo para recolectar información se usó al cuestionario el mismo que se le realizó a 54 trabajadores (muestra), la primera variable y segunda variables se aplicaron cuestionarios de 20 y 30 preguntas respectivamente. Los estudios descriptivos y correlacional, concluyeron que hay una correlación positiva entre las variables en estudio, aseverándose estos resultados, los mismos fortalecen con la teoría existente. Los resultados manifiestan que el valor medio alcanzado por la justicia organizacional, en la percepción de los trabajadores del banco, es 3,5 puntos en una escala que va del 1 al 5, lo que sugiere un estado de situación que se acerca al calificativo de justicia organizacional cercana a buena, la calificación media más alta corresponde a la justicia interpersonal: 4,1; seguida de la justicia informativa: 3,7, justicia distributiva: 3,1 y justicia procedimental: 2,8. Por otra parte, los resultados de la tabla 3. Muestran que el valor medio de satisfacción laboral es de

3,9 (en una escala que va del 1 al 5), lo que sugiere un estado de situación que se acerca al calificativo de trabajador “satisfecho”. La calificación media más alta obtenida en la dimensión trabajo es 4,3; en las dimensiones de calidad de la supervisión se obtuvo 4,0, para las relaciones con los compañeros de trabajo el valor es de 4,0 y políticas institucionales 3,3 respectivamente.

El aporte del antecedente en mención a nuestra investigación se da en cuanto al nivel de investigación, ya que en ambos se busca encontrar el grado de relación entre las variables 1 y 2 (justicia organizacional y satisfacción laboral). Ambas investigaciones tienen el diseño por ser no experimental.

Ordinola y López (2017), en su tesis titulada “Justicia organizacional y el engagement en el personal docente de las Asociación Peruana Central Este, 2017. Tesis para lograr el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Peruana Unión de Lima, Perú. La finalidad de la tesis fue demostrar como la justicia organizacional depende del engagement en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este. La teoría empleada en la investigación para la primera variable (JO) fue: Neihoff y Moorman (1993) y para engagement fue: Schaufeli y Bakker (2003). Fue de tipo correlacional descriptivo, diseño no experimental, y de corte transversal. La muestra consta de 78 personas que trabajan como docente de la Asociación Peruana Central Este. Los instrumentos que se usaron para el presente estudio fueron el cuestionario de justicia organizacional que consta de 20 ítems y el cuestionario de Utrecht Work Engagement (UWES) que consta de 17 preguntas respectivamente. Entre los resultados obtenidos se ve lo siguiente para la variable de justicia organizacional, en su dimensión de justicia distributiva se observó que el indicador con mayor promedio hace referencia a la pregunta sobre el horario de trabajo el cual tiene un promedio de 4.1; para el caso de la dimensión de justicia procedimental en el cual el indicador con mayor promedio es sobre si el jefe explica las decisiones tomadas. Asimismo con respecto a la variable engagement los resultados obtenidos fueron que la dimensión de vigor tiene un promedio de 6.3 y un nivel de casi siempre; con respecto a la dimensión dedicación el indicador tiene un promedio de 6.5 donde se refiere a si mi trabajo me inspira y la dimensión absorción la pregunta soy feliz cuando estoy concentrada en mi trabajo obtuvo un puntaje de 6.6 que indica una frecuencia de siempre.

Ríos y Loli, Perú (2019), en su artículo titulado “Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú”. El objetivo fue dar a conocer la

dependencia entre la justicia organizacional y compromiso organizacional. La teoría que se utilizó para la justicia organizacional es Grenberg (1987) y para compromiso organizacional fue de Shaufeli y Bakker (2003). El estudio fue cuantitativo, explorativo y diseño no experimental, transaccional y correlacional. La muestra estuvo dada por 53 trabajadores. Se empleó como instrumento la escala de justicia organizacional que contiene 20 preguntas y el cuestionario de compromiso organizacional. De los resultados obtenidos en la investigación la dimensión justicia interpersonal predomina con un 79.2% que se ubican en la categoría alta, la justicia distributiva con 71%, la justicia informativa con 67.9% y la justicia procedimental con 5.7% respectivamente. Con respecto al variable compromiso organizacional se observa que de la muestra evaluada predomina en el compromiso afectivo y de continuidad con 60.4% que se ubican en la categoría media y el compromiso normativo con 41.5% de los evaluados se ubican en la categoría baja.

Polo (2012), en su investigación titulada “Diseño del Trabajo y Bienestar, Un aporte desde la psicología organizacional positiva, Madrid 2012” Estudio para lograr el grado de Doctor en comportamiento social y organizacional en la universidad de Madrid España. El objetivo de la averiguación es establecer la amplitud e intensidad de la relación que existe entre el diseño de trabajo y algunas variables de bienestar (Engagement, compromiso organizacional y satisfacción de calidad). Su teoría para sus variables se basa en lo siguiente: Engagement (Salanova y Schaufeli, 2009, p.74: Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma y Bakker; 2002), para el compromiso organizacional se basó Allen y Mayer (1990), La población estuvo conformada por 305 participantes de diferentes ámbitos sociales y laborales. La técnica para recolectar los datos se realizaron a través del cuestionario de diseño de trabajo el cual constaba de 77 ítems; el Engagement cuestionario UWES con 9 ítems y para el compromiso organizacional se usó el cuestionario CATO con 21 ítems. Entre los resultado más resaltantes se observó lo siguiente que las variables de tipos motivacionales del diseño de trabajo y el Engagement existe una relación significativa entre ellas, las cuales se desglosan por cada una de sus dimensiones por ejemplo: para el caso de variabilidad de habilidades y vigor se encontró ($r=0,292$ y un $p \leq 0,001$); variedad de tarea y dedicación ($r=0,462$ y un $p \leq 0,001$) y solución de problemas con absorción ($r=0,425$ y un $p \leq 0,001$) demostrando así que todas tienen correlación. De igual manera cuando se contrastaron las variables características motivacionales del diseño de trabajo y comportamiento organizacional se evidencio correlaciones significativas como se detalla a continuación: compromiso afectivo y autonomía ($r=0,437$ y un $p \leq 0,001$); compromiso normativo y

solución de problemas ($r=0,255$ y un $p<0,001$) y continuidad de forma negativa con complejidad de trabajo ($r= -0,125$ y un $p<0,005$). Así también se realizó análisis de regresión lineal se establecieron diversos modelos, uno de los modelos que se plantearon fueron los factores de características motivacionales del diseño y el Engagement en la que se demostró que cuando las regresiones de la características de motivacionales y vigor se tuvo un varianza de 17.7 con un $\text{Recuadrado} = ,177$, lo cual evidencia una relación significativa pero no fuerte; de manera similar se plantea el modelo de característica motivacionales con la dedicación se tuvo un varianza de 38.6 con un $\text{Recuadrado} = ,386$ y lo cual demuestra que existe una relación alta. Asimismo para el caso de compromiso afectivo y apoyo social interno se obtuvo un $r=0,309$; $p<0,001$, para el compromiso afectivo y apoyo social (un $r=0,137$; $p<0,005$); Asimismo se demostró en las correlaciones de la variable Engagement con compromiso afectivo y vigor un $r=0,523$ y un $p<0,001$, cuando esta se relaciona con dedicación se obtiene $r=0,634$; $p<0,001$ y cuando la relacionamos con absorción se tiene ($r=0.54$ y $p<0,001$).

Para entender mejor la presente tesis es necesario definir nuestras variables la primera variable es Engagement.

Rodríguez, Larrachea y Costagliola (2015), sostienen que actualmente las actividades de engagement se han constituido como una de las actividades más importantes en las gestiones y políticas que aplican las áreas de recursos humanos. Contar con personal con un alto compromiso laboral se ha convertido en uno de los principales objetivos que buscan los departamentos de gestión de personas. El Compromiso laboral del personal se refleja en un incremento significativo del cumplimiento del trabajo.

Por otro lado, Torrente, Salanova & Llorens (2013) indican que el engagement, de manera abreviada, como los empleados, para contribuir con la institución en la que trabajan, realizan un mejor trabajo del que se les pide. La investigación del engagement, según Kahn (1990), menciona que está comenzando a inclinarse en torno a una concepción común que implica mayor nivel de inversión personal en las tareas que se desempeña en el trabajo (citado por Álvarez, Castro & Vila, 2014). Por otra parte, Saracho (2011), citado por Aguillón, Peña & Decanini (2014), describe al engagement como la conexión que tienen los trabajadores con su respectivo trabajo, con el fin de un involucramiento psicológico y al mismo tiempo un lazo afectivo con las funciones que realiza. Macey & Schneider (2008) menciona que los empleados “engaged” contribuyen más a su organización y son más leales a la organización.

Wefald & Downey (2009) mencionan que el aprovechamiento del engagement en los empleados de la organización hacia sus funciones de trabajo, tiene que ver cuando la persona se dedica y se expresa de manera física, epistémica y emocional durante el desempeño de sus tareas asignadas. Esta percepción plantea la idea de identificar al personal enganchado con su trabajo, como resultado de mejora en su desempeño.

Blanco y Castro (2011) indican que el compromiso organizacional puede concebirse como un instrumento, el cual permite ajustar los objetivos del colaborador con los de la empresa, creando comportamientos que favorecen a la organización a través de un incremento en el desempeño de los colaboradores, la misma que fue (citada por Ríos, Pérez, Sánchez- Fernández y Ferrer, 2017, p.94)

Menezes (2009) precisa que el compromiso organizacional como "un tipo de vínculo social establecido entre el empleado y la institución, compuesto por un componente afectivo de identificación que influye en un conjunto de intenciones conductuales de proactividad, participación, compromiso extra y defensa de la organización", (citado por Lizote, Suzete Antonieta, Verdinelli, Miguel Angel, & Nascimento, Sabrina do, 2017).

Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, (2002, p.74.) Desde este punto de vista el engagement se precisa como “un fase mental positiva, de realización, relacionado con lo que realiza, la cual se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción”; vigor se entiende por altos niveles de vitalidad y resistencia mental durante la ejecución del trabajo, por la pretensión de afanarse en la tarea que se está realizando a pesar que se presenten problemas. La dedicación se refiere a lo importancia de su trabajo, junto con la declaración de un efecto de trascendencia, entusiasmo, inspiración, jactancia y desafío por el trabajo. Por último, la absorción se produce cuando el colaborador está totalmente inmerso en su labor, de tal forma que el tiempo rápidamente y esto genera inconvenientes para dejar lo que se está realizando, esto ocurre por los grandes niveles, a fuertes dosis alegría y concentración experimentadas durante la labor realizada.

Engagement ha sido definido según (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Becker, 2000) como un período positivo con el trabajo que se realiza y representado por la energía, entrega y absorción, más que un estado en un momento dado, es un estado expresivo-cognitivo muy fuerte que no está relacionado a un objeto, suceso o contexto en particular.

El vigor se definirá abordando sus principales características: alto nivel de energía, activación mental y persistencia en el trabajo. Schaufeli & Bakker (2004) afirman que el vigor se califica por niveles altísimos de energía cuando se realiza una labor, así como un alto nivel de fuerza y voluntad en el lugar que se trabaja (Salanova et al., 2000). Asimismo, Fajardo et al. (2013) concuerdan con la definición anterior y especificaron que esta energía es física, caracterizada por altos grados de vitalidad (citado por Casuso, 2011). Por otro lado, Acosta et al. (2011) y Schaufeli et al. (2002) refieren que la activación mental debe ser alta en el centro de trabajo, así también como la voluntad y el interés de invertir esfuerzos (Bakker et al., 2011). Sin embargo, también es caracterizado como la resiliencia mental mientras se trabaja (Salanova & Llorens, 2009). Salanova & González-Roma (2002) citados por Serrano Leal (2014), mencionan que la persistencia en el trabajo es contra las dificultades y, por lo tanto, es capaz de motivar al resto del equipo. Así también, Salanova (2000), citado por Lisbona, Morales & Palací (2009), afirman que la persistencia se debe de dar ante las dificultades en el trabajo.

Según Schaufeli et al. (2002) Abordaremos a la dedicación, ya que se describe como la gran implicación laboral por medio del frenesí, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Asimismo, Gallego y Londoño (2010), afirmando lo anterior, definen que la dedicación se refiere como la alta importancia laboral, junto con la declaración de un sentido de entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío por la tarea que se realiza. Macey & Schneider (2008) mencionan que las conductas comprendidas en esta última categoría implican realizar mayor alcance, una noción coherente con una definición popular de engagement de los empleados, "ir más allá", y distinto de la noción de niveles simplemente planteados de rendimiento en la faceta laboral.

Casuso (2011) & Maury et al. (2014) consideran que la absorción es considerada un componente cognitivo del engagement. Por ello, será expresado como un estado de concentración y sensación de felicidad en relación al trabajo realizado. Gallego y Londoño (2010) consideran que la absorción se da cuando el trabajador está totalmente concentrado en el trabajo, aunándose la impresión de que el tiempo pasa volando. Del mismo modo, Kanungo (1982), citado por Schaufeli et al. (2002), afirmó que el trabajador al sentirse completamente concentrado hace que tenga dificultades para desligarse de su trabajo. Desde otra perspectiva, Kubota et al. (2011) y Molina & Moreno (2012), indican que la absorción

no solo implica estar concentrado sino también sentirse feliz en el desempeño de sus actividades laborales. Esta sensación de felicidad también hace que el tiempo se pase volando, que según Diez & Cejas (2010) y Salcedo (2013), se debe a la sensación de disfrute y realización que se percibe. Silva et al. (2013) complementa que es porque el individuo realiza su actividad con tanto entusiasmo y ello hace que se encuentre satisfecho.

Nuestra segunda variable es Compromiso Organizacional. Asimismo Mayer y Allen, (1991) precisaron el compromiso como un estado psíquico que caracteriza la dependencia entre un individuo y una empresa, la cual muestra resultados respecto a la disposición para continuar en la empresa o renunciar.

Newstrom (2011, p. 221) Menciona que el compromiso del trabajador con la empresa, es una forma de medir su identificación y su deseo de permanecer participando enérgicamente en ella. El compromiso es parecido a sentir una fuerte unión e comodidad en la organización en un nivel emocional. Es habitual que muestre la convicción del empleado respecto a las metas y la misión de la organización, su disposición a dar la energía necesaria para contribuir a alcanzarlas. (Citado en Ríos y Loli , 2019, p.130)

El compromiso organizacional es el apego psíquico del trabajador a una institución. Por lo general, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral están estrechamente relacionados con niveles bajos de intención de renunciar a la empresa.

El compromiso organizacional (CO) se define por el grado de conexiones y encuentros de un individuo como un sentido de confiabilidad hacia la organización de uno. En expansión a la confiabilidad, el compromiso organizacional incluye la preparación de un individuo para amplificar el esfuerzo para avanzar los objetivos de una organización y el grado de arreglo que la institución tiene con los objetivos y valores de la persona (Mowday, et al. 1979). El compromiso organizacional alude al grado en que el trabajador crea una conexión y siente un sentido de devoción hacia su gerente (PSUWC, 2013). El vínculo apasionado que se puede formar con su empresa ofrecería asistencia para construir un compromiso más sólido. Alderton, (2016)

Compromiso afectivo “AC” (deseo) se define como “un apego emocional a la organización de tal manera que la persona está fuertemente comprometido se identifica, participa y goza de la estadía dentro de la organización” (Allen & Meyer, 1990, p. 2). Los individuos permanecen dentro de una organización en gran medida porque lo desean (Allen y Meyer, 1990). Según Meyer y Allen (1991), la primera de las tres dimensiones del

compromiso organizacional se describe como el afecto del empleado a la organización. Singh y Gupta (2015), AC está determinado por la elección personal de un empleado de permanecer comprometido con la organización a través de una identificación emocional con la organización. (citado por AL-Jabari, Basel & Ghazzawi, Issam., 2019, p. 78-119)

Compromiso de continuación: apunta a la creencia del individuo, en relación a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas ocasiones de conseguir otro empleo, en caso eligiera dejar de laborar en la empresa. Es decir, el colaborador se siente acoplado con la institución ya que ha contribuido con tiempo, dinero y esfuerzo y salir de ella sería desperdiciar todo su tiempo invertido; así mismo señala que sus oportunidades fuera de la institución se ven reducidas, lo que aumenta su afecto con la institución. Mayer y Allen, (1991)

La fuerza del compromiso de continuidad está determinada por los costos percibidos asociados con el abandono de la organización (Meyer y Allen, 1984). Si existe la percepción de que los costos de la partida es demasiado alta, entonces es probable que el individuo permanezca (Mahal, 2012). Las personas pueden considerar los costos de irse demasiado alto solo porque están vinculados a inversiones acumuladas que podrían perder, como planes de pensiones, antigüedad o habilidades específicas de la organización (Mahal, 2012). Por el contrario, cuando se les ofrecen mejores alternativas, con menores costos percibidos, los empleados pueden abandonar la organización. La necesidad que sienten los individuos de permanecer dentro de una organización se basa en las ganancias, asociada con la continuación de los servicios, mientras que la finalización de los beneficios es un costo asociado con la salida (Mahal, 2012). (citado por AL-Jabari, Basel & Ghazzawi, Issam., 2019, p. 78-119)

El compromiso normativo: (deber) Encuentra el dogma en la honestidad a la institución, de una manera ética, de cualquiera forma como retribución, quizá por tener ciertos beneficios; por ejemplo cuando la empresa cubre los costos de formación profesional; se crea un sentido de correspondencia. Mayer y Allen, (1991)

Mesmer (2013) describió a NC como el comportamiento laboral de las personas, guiado por un sentido del deber, la obligación y la lealtad hacia la organización. Los miembros de la organización siguen comprometidos por razones morales (Iverson y Buttigieg, 1999; Singh y Gupta, 2015). El empleado comprometido normativo permanece en una organización porque él o ella lo perciben como moralmente correcto hacerlo,

independientemente de cuánto estatus o satisfacción brinde la organización a lo largo de los años. (citado por AL-Jabari, Basel & Ghazzawi, Issam., 2019, p. 78-119)

Van der Werf, Roger. (2018). demuestra en su artículo que el compromiso normativo depende del número de empleados que creen que deben permanecer en su organización... Los empleados con compromiso normativo sienten que dejar su organización tendría resultados desastrosos y sienten una sensación de culpa por la posibilidad de abandonar su empleo. Las razones para tal culpa varían, pero a menudo les preocupa que los empleados sientan que al abandonar la organización crearían un vacío, lo que acrecentaría la presión sobre sus colegas. Tales impresiones pueden intervenir negativamente en el desempeño de los empleados.

Asimismo analizaremos la variable de Justicia Organizacional

Desde la época de Platón y Aristóteles, las criaturas humanas se han preocupado por hallar la equidad en diferentes ángulos de la vida (Ryan, 1993). Hay un conjunto de hipótesis sociales que buscan proporcionar una aclaración ontológica del concepto de equidad, por ejemplo, la hipótesis del valor (Adams, 1966), el valor en el comercio social (Homans, 1961), los deseos en el comercio social (Blau, 1964), puntos de referencia de transporte múltiple (Leventhal, 1976); valor dentro de las formas de debate (Thibaut y Walker, 1975) y la hipótesis del tratamiento interpersonal (Bies y Moag, 1986). Estas especulaciones han permitido conseguir equidad como una mejora social (Colquitt, Conlon, Weson, Watchman & Ng, 2001). En concordancia con esta idea, Greenberg (1987) muestra la significación de justicia organizacional como la definición de trabajadores con respecto a lo que es razonable dentro de la organización.

El trabajo de Colquitt (2001) constituye las numerosas presunciones de equidad, construyendo un espectáculo de equidad organizacional compuesto por cuatro 4 medidas: distributiva, procedimental, interpersonal e informacional.

Greenberg (1987) introdujo la definición de justicia organizacional con respecto a cómo un empleado juzga el comportamiento de la organización y la actitud y comportamiento resultante del empleado. (p. ej., si una empresa genera la mitad de trabajadores despedidos, un empleado puede sentir una sensación de injusticia con un cambio de actitud resultante y una caída en la productividad.

En la Pagina HRZone (s.f), define la justicia organizacional se ocupa de todos los asuntos del comportamiento en el lugar de trabajo, desde el tratamiento por parte de los superiores

hasta el pago, el acceso a la capacitación y la igualdad de género. Originalmente se deriva de la teoría de la equidad, que explica que los individuos hacen juicios sobre la equidad en función de la cantidad que dan (entrada) en comparación con la cantidad que obtienen (salida).

La justicia distributiva lo describe como la equidad percibida de una asignación o, más ampliamente, a como las personas juzgan lo que reciben. Probablemente fue el primer tipo de justicia en obtener la atención de los expertos en justicia organizacional y continua recibiendo amplia atención. En general, hay tres reglas que las personas pueden usar para decidir si sus resultados son justos: equidad, igualdad y necesidad (Deutsh, 1985)

La justicia distributiva es una de las formas más antiguas de justicia y es una conceptualización basada en la teoría de la equidad de Adams. Se puede definir como la equidad percibida y la evaluación de los resultados decisivos, como la evaluación del desempeño, el pago, las recompensas y los reconocimientos. La justicia distributiva se promueve cuando los resultados son sólidos con las normas implícitas para la retribución, como la justicia o la igualdad. Las injusticias distributivas, como los aumentos salariales desiguales o las distribuciones injustas de la carga de trabajo, constituyen lo que Lázaro y Launier caracterizarían como daños o pérdidas. Por lo tanto, en la medida en que las injusticias distributivas constituyan daños / pérdidas y hagan que las víctimas duden de su capacidad para hacer frente adecuadamente, los empleados considerarán las injusticias distributivas como "estresores", lo que a su vez, producirá angustia psicológica. (Citado en Srivastava, 2015, p.668)

La justicia procedimental enfatiza que las personas prestan especial atención y dan importancia a los procedimientos de toma de decisiones. Esta dimensión de la justicia se refiere a las apreciaciones de las personas sobre la equidad de las reglas y procedimientos utilizados para determinar los resultados que reciben en el lugar de trabajo (Thibaut y Walker, 1975; Austin y Tobiasen, 1984; Kressel y Pruitt, 1989; Suliman y Kathairi, 2013). Folger y Cropanzano, (1998, p. 26) define la justicia procesal como "cuestiones de equidad relativas a métodos, mecanismos y procesos utilizados para determinar el resultado". Colquitt et al., (2006) Cuando los empleados ven que los procedimientos de toma de decisiones sean precisos, consistentes, imparciales y corregibles, perciben los sistemas organizacionales como procesos que cumplen con los criterios de justicia. (citado en Josh, Rai and Sinha, 2014, p.628-652)

La justicia interpersonal se puede diferenciar en un componente de comportamiento interpersonal. (promulgación de procedimientos e interacciones con los tomadores de decisiones) y un componente de información. En general, se destaca en la literatura que los tomadores de decisiones han de tratar a los empleados con decoro y respeto aunque puede verse como una regla filosófica universal, Fischer y Maplesden (2006) encontraron que entre 67,060 participantes de 23 países, mayor poder la distancia (Hofstede, 1980) se asoció con niveles más bajos de justicia interpersonal. Esto indica que los individuos en sociedades estructuradas jerárquicamente no se sienten tan justamente tratados por sus supervisores como individuos en entornos más igualitarios. (citado por Fisher , 2012, pp . 97-112)

La justicia interpersonal se refiere a cuestiones sobre si una figura de autoridad que promulgó procedimientos lo trató de manera cortés, con dignidad y respeto, y se abstuvo de comentarios o comentarios inapropiados (Bies y Moag, 1986). Para Coquito (2001) La justicia interpersonal se trata de cómo reaccionar ante los agentes de toma de decisiones en comparación con la justicia procesal que se trata cómo reaccionar ante los sistemas de toma de decisiones. (Citado en Eisele, 2016).

Usando el modelo de Colquitt (2001) se han desarrollado numerosas indagaciones con aciertos de notabilidad para las empresas, concentrándose en los comportamientos que desarrollan a raíz de las apreciaciones de justicia organizacional. Así como se observa en varios estudios (Jugo & Colquitt, 2004; Moorman, 1991; Omar, 2006) los estados de ánimo y los comportamientos de las personas en su entorno laboral, se ven afectados por los juicios valorativos que realizan y del ambiente social. Por lo indicado, si estas apreciaciones son reales, es más probable que los trabajadores se sientan cómodas con el trabajo que realizan y donde lo hacen (Colquitt et al., 2001).

En la investigación realizada por Rosario-Hernández, E., y Roviran Millan, L., (2011), indica en su sustento teórico que la justicia organizacional es la valoración que el trabajador hace en términos de si su entorno de trabajo particular es justa, según lo indica Greenberg (1990).

Habiendo definido nuestras variables que representan nuestra investigación, planteamos como problema general se quiere responder a lo siguiente: ¿De qué manera influyen Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una Universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho - 2019? y continuando con los problemas específicos : ¿De qué manera incide el Engagement en la

justicia organizacional del personal táctico en una Universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho - 2019? y ¿De qué manera incide el compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una Universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho - 2019?

El presente estudio es importante por contener temas de interés actual como es el Engagement, Compromiso Organizacional y justicia organizacional resulta ser importante por las siguientes razones:

Justificación de conveniencia, con el presente estudio se beneficiarán los clientes internos, externos y la sociedad, permitirá la mejora continua de una empresa privada que está en camino a la acreditación internacional de calidad. Asimismo conocer el grado de sus competencias será un elemento importante para el diseño de propuesta de fortalecimiento, mejora continua del talento humano a nivel táctico y así poder desarrollar programas de desarrollo de sus brechas.

Justificación Social, es útil y aplicable al mercado laboral sobre todo para aquellas empresas que han implementado el sistema de la calidad al determinar variable determinantes en la retención del talento humano. Es de gran importancia para la comunidad y permitirá ampliar los conocimientos acerca de la incidencia entre el engagement, compromiso organizacional y la justicia organizacional en las personas pertenecientes a un máximo rango.

Implicancias prácticas; los resultados mostrarán en general el perfil y el grado desarrollo de las competencias de gestión en el personal táctico; a su vez que permita generar un plan de formación o entrenamiento para el logro del ideal, como fase inicial al personal táctico y en forma progresiva a los demás colaboradores.

Justificación Teórica, la presente investigación acerca de la correspondencia entre el Engagement, el compromiso organizacional y justicia organizacional contribuirá al conocimiento de las teorías y relación que existe entre el valor de las competencias del personal táctico y presentar alternativas de solución al problema planteado.

El presente trabajo servirá para nuevas investigaciones debido a que se cuenta con pocos estudios referente a Engagement, compromiso organizacional y su incidencia en la justicia organizacional en las empresas.

Justificación Metodológica, aplica los instrumentos en la presente investigación brinda aportes a la psicología organizacional y a la empresa en estudio, al validar; serán de utilidad

práctica en las evaluaciones futuras en sus procesos de gestión del talento humano. Estos datos pueden ser de utilidad para los especialistas en organizaciones, gestores y directores de la empresa y profesionales afines en cuanto un tema novedoso. Asimismo, sirve como herramienta para evaluar otras variables o contenido de búsqueda de información, además de guía para realizar otros estudios con similares variables cuantitativas, puesto que se realizó un estudio explicativo.

Como toda investigación científica, nos planteamos también hipótesis, a lo que Samperio (2014) nos dice que son creencias que se hacen antes de recoger y analizar los datos. Para lo cual se planteó como hipótesis general lo siguiente: H_i : El Engagement y Compromiso Organizacional incide en la justicia organizacional del personal táctico de una universidad privada en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019, asimismo se consideraron como hipótesis específicas siguientes; H_1 . El Engagement incide en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho - 2019 y H_2 . El Compromiso organizacional incide en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019.

A continuación en la investigación se plantea como objetivo general lo siguiente: Determinar la incidencia de Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico de una universidad en el Distrito de San Juan de Lurigancho -2019. A continuación se detallan los objetivos O_1 . Determinar como el Engagement incide en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019 y O_2 . Determinar como el Compromiso organizacional índice en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019.

II. METODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

El estudio es de tipo básica pues se intenta desarrollar y ahondar en el juicio científico que coexiste sobre el contexto de las variables; Engagement, compromiso organizacional y justicia organizacional.

En concordancia con Carrasco (2013) se afirma que el tipo de investigación es básica, íntegro a que solo se buscara ahondar en el discernimiento científico de las variables (p.32).

Diseño

En la actual indagación se empleará el esquema no experimental, puesto que no existe manejo en forma deliberada de las variables; y de corte transversal Correlacional ya que calculará y narrará las variables en un único momento.

Hernández S. (2014 pág. 152) Estudio que se ejecuta sin el manejo deliberado de las variables y simplemente se observan los fenómenos en su contexto natural para examinarlos.

La investigación no experimental se lleva a cabo sin tratar intencionalmente los factores. Es decir, estos son estudios en los que no intentamos cambiar factores autónomos por su impacto en otros factores.

La investigación es de enfoque cuantitativo puesto que se utilizó variables medibles (cuantitativas), y el acopio de datos es para demostrar las hipótesis.

Hernández S. (2014, p. 4) “El enfoque cuantitativo usa el recojo de datos para explicar la suposición con base en la comprobación numérica y el estudio estadístico, con la finalidad de construir pautas de conducta y probar teorías”.

El recojo de datos se sustenta en la medición de las variables o conceptos incluidos en las conjeturas. Esta recolección ejecuta al utilizar medios estandarizados y aprobados por una agrupación científica y debe demostrarse que se han seguido tales procedimientos”. Hernández, Fernández y Bautista, (2014, p.14) Nos manifiesta que la recolección de datos se maneja en base a una idea circunscripta, estableciendo previamente hipótesis para después demostrar y corroborar las teorías. El método utilizado en esta indagación es hipotético-

deductivo ya que, al reconocer la coexistencia de un problema, se creó muchos supuestos para luego ser explicados deduciendo probables resultados que serán demostradas verificando su veracidad, sucesos que estarán comparados con la práctica. Bernal, (2016) dice que " el método hipotético – deductivo podría ser un marco o una forma que debe lograrse en base a sospechas basadas en especulaciones que buscan diferenciar esta hipótesis", y luego determinar los resultados que deberían rebelarse en la realidad

El nivel de investigación es explicativa - causal, debido que solo se calculará el grado de incidencia a asociarse cada una de las variables: Engagement, compromiso organizacional y justicia organizacional. Hernández S. (2014, p.93) “Está hecho para responder las procedencias de los sucesos y fenómenos físicos o sociales. Se orienta en discutir por qué sucede un fenómeno y en qué escenarios se presentan, o por qué dependen dos o más variables.”

2.2. Operacionalización de las variables

Las variables son tipos o formas de estudios de una indagación, conjuntamente de ser datos que sufre diferenciación dentro de una escala o intervalo. Como (Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p.105). Nos manifiesta que las variables son patrimonios que se logran variar y que estas son competentes de poder medirse o estar a la mira.

Variable 1: Engagement

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá & Baker, (2002). Definieron al “engagement como un estado positivo con la tarea que se ejecuta y se caracteriza a través del vigor, dedicación y absorción, más que un estado específico y transitorio, es un estado afectivo- cognitivo más perseverante que no está focalizado en un objeto, suceso o contexto en particular”

Variable 2: Compromiso Organizacional

Mayer y Allen (1991) definieron “El compromiso como un estado psicológico que describe la relación entre un colaborador y una empresa, la cual muestra consecuencias respecto a la decisión para seguir en la empresa o dejarla”.

Variable 3: Justicia Organizacional

Colquitt (2001). “La apreciación que el empleado tiene acerca de lo que es justo e injusto dentro de la organización en la que labora”

2.2.1. Operacionalización de las variables

Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019

Variable 1: Engagement

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Engagement	El Engagement ha sido definido como un estado positivo con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción, más que un estado específico y momentáneo, es un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación en particular. según Schaufeli, Salanova Gonzalez-Romá & Baker, (2002),	Comprende el resultado de las calificaciones del cuestionario de Bienestar en el trabajo, que consta de 17 preguntas con opciones de respuesta	Vigor	Se presenta a través de: altos niveles de energía, resistencia mental, esfuerzo y persistencia	1,4 8,13,15 y 17	Ordinal
		De 0 = Nunca se ha sentido así.	Dedicación	Se manifiesta por el significado, entusiasmo y orgullo, reto e inspiración que le provoca su empleo.	2,5,7,10 y 12	
		Del 1 al 6 = Número de veces que se ha sentido así.	Absorción	Se presenta por medio del sentimiento de felicidad y la situación placentera en el trabajo.	3, 6, 9, 11,14 y 16	

Variable 2 : Compromiso Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compromiso Organizacional	Definieron el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Meyer y Allen (1991)	Comprende el resultado de las calificaciones del cuestionario de compromiso organizacional, que consta de 26 ítems con opciones de respuesta tipo Likert	Componente Afectivo	Apego del individuo al Congruencias de metas individuales y organizacionales. Atribución, Racionalización	1,2,3,4,5,6 ,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16	Ordinal
		Totalmente en Desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5), que permiten evaluar las dimensiones del compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.	Componente Continuo	Vinculación de la identidad del individuo a la organización , Atribución, Racionalización	17,18,19 y 20	
			Componente Normativo	Cumplir expectativas Necesidad de satisfacción, Alternativas, Expectativas Obligaciones , Intercambio social	21,22,23,24, 25 y 26	

Variable 3: Justicia Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Justicia Organizacional	La percepción que el empleado tiene sobre lo que es justo y lo que es injusto dentro de las organizaciones a las que pertenecen. Colquitt (2001)	Comprende el resultado de las calificaciones del cuestionario de Justicia Organizacional, que consta de 20 ítems con opciones de respuesta tipo Likert Totalmente en Desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5), que permiten evaluar las dimensiones de la justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informacional.	Justicia Distributiva	se refiere a un juicio mediante el cual se valora cuán apropiadas y justas son las recompensas repartidas entre los miembros de la organización	1,8,10 y 18	Ordinal
			Justicia Procedimental	La justicia procedimental por su parte se refiere a cuan justo son los procesos dirigidos a la distribución de las recompensas dentro de la organización	5,7,9,11, 16 y 19	
			Justicia interpersonal	La justicia interpersonal se refiere a los empleados por parte de los supervisores, el cual es digno , cortés y con respeto	2,14,15 y 17	
			Justicia Informacional	La justicia informacional se refiere a los procesos de compartir información relevante con los miembros de la organización.	4,6,12,13 y 20	

2.3. Población y muestra

La población está compuesta por conjunto de personas, se comprende como componentes del planteamiento del problema, la cual se le establece un estudio (Gutiérrez, 2015).

Esta investigación está conformada por 40 trabajadores de nivel táctico de una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Muestra

La muestra es el subgrupo de la población de la que se recogen los información y debe ser representativo de ésta. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.173). Para nuestra investigación, el muestreo es no probabilístico, de tipo dirigido, debido a que se considerarán a todo el personal táctico de una universidad particular en el distrito de san juan de Lurigancho.

Criterios de inclusión. Participara en el estudios será el personal táctico de la universidad particular los cuales ejercen los cargos de jefes y coordinadores de programas de estudios pudiendo estos ser contratado, nombrado o encargados.

Criterios de exclusión: Alta Dirección y personal operativo, debido a que se trabajara solo con el personal táctico.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el estudio se utilizó la técnica de encuesta y los instrumentos denominados Cuestionario de Bienestar en el Trabajo y Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO) y Cuestionario de Justicia Organizacional para el recojo de la información.

Técnicas de recolección de datos

Encuesta: Fue dirigida a todo el personal táctico de una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2019, nos pudieron proporcionar los datos para el estudio.

Instrumentos

Instrumento de la variable 1: Cuestionario de Bienestar en el Trabajo

Este cuestionario evalúa tres componentes del Bienestar en el Trabajo: Vigor, dedicación y absorción la misma que está conformada por 17 ítems. Cada escala se conforma de 5 reactivos tipo Likert que van de “0” a “6”.

Validez: Asesoría de 3 expertos en el área de Engagement y Metodología (Validez de expertos) los cuales señalaron su validez basándose en la pertinencia, redacción y claridad de cada ítem. Asimismo se realizó la validez con el criterio de correlación Ítem-Test. (Ver Anexo N°4.)

Confiabilidad: se considera dos aspectos de la confiabilidad: la consistencia interna y la confiabilidad test retest, también denominado estabilidad

Reliability Statistics		
DIMENSIONES	Alfa de Cronbach	N of Ítems
Vigor	,814	6
Dedicación	,790	5
Absorción	,713	6

Los resultados ponen en evidencia que en las tres dimensiones se obtienen coeficientes cercanos a 1, lo cual garantiza la confiabilidad del instrumento para recoger información pertinente a los objetivos de la investigación.

Instrumento de la variable 2: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Este cuestionario evalúa los componentes del compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo y está conformada por 26 ítems. Cada escala se conforma de 5 reactivos tipo likert que van de “totalmente en desacuerdo” a “totalmente de acuerdo”.

Validez: esta investigación se determinó por medio de: Validez de Constructo, a través de la formula Producto Momento Pearson, que se aplica directamente a la relación Ítem – Puntaje Directo.

Validez concurrente, se seleccionó una muestra significativa de 100 personas, las cuales ya habían sido evaluadas con el CO, a esta muestra se le aplicó una Prueba diferente la Escala de Clima Organizacional – (EDCO), que mide también la variable de Compromiso Organizacional, obteniéndose el siguiente resultado:

Validez Concurrente	0.72
----------------------------	-------------

Confiabilidad

Para estudiar la confiabilidad se hizo un estudio de la consistencia Interna del instrumento a través del Alfa de Crombach, obteniéndose un índice altamente positivo de 0.901, lo que

indica que en la muestra y escenarios fijados de aplicación en el test, el 90 % de la varianza de los puntajes directos se debe a la auténtica medida, y solo el 10 % se debe a errores, por lo tanto el instrumento es confiable a medir el Compromiso Organizacional.

Instrumento de la variable 3: Cuestionario de Justicia Organizacional

Este cuestionario evalúa los componentes del compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo y está conformada por 26 ítems. Cada escala se conforma de 5 reactivos tipo likert que van de “totalmente en desacuerdo” a “totalmente de acuerdo”.

Validez y Confiabilidad

El versión realizado por los creadores del programa se sometió a una aprobación preparada por seis jueces magistrales para investigar sobre la técnica, las medidas, el comportamiento organizacional y la información del inglés, a fin de estudiar la amplitud del contenido después de la organización del instrumento piloto.

Se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach para la escala mundial de .922 que indica una consistencia interna satisfactoria. Con respecto a esto, debería incluirse que la eliminación de cualquier cosa no era fundamental, ya que la eliminación de cualquiera de las cosas se produce en una disminución de la fiabilidad.

Se examinó la calidad inquebrantable utilizando la estrategia de consistencia interna con la ecuación K21 Alpha de Cronbach y se descubrió que el coeficiente de 0.937 dice que la encuesta mide con un borde de error, por lo que lo que se obtiene son expresiones genuinas de la prueba inspeccionada, como se puede ver dentro de la tabla siguiente tabla.

Tabla 1

Fiabilidad del cuestionario de justicia organizacional obtenida con 94 profesionales.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,937	0,935	21

2.5. Procedimiento

La población de estudio se realizó a 40 encuestados, antes de realizar la encuesta se indicó a los participantes que esta información serviría únicamente para la investigación y

que se guardaría la confidencialidad de información de los encuestados y que la aplicación de ella era totalmente voluntario.

Para esto se aplicó la encuesta de engagement la misma que comprende 3 dimensiones dadas por el vigor, la absorción y dedicación , tiene un total de 16 ítems; seguida se aplicó el instrumento de cuestionario de comportamiento organizacional el mismo que se divide en 3 dimensiones y 26 ítems y el cuestionario de justicia organizacional está compuesto por 4 dimensiones y 21 ítems , asimismo estos se encuentran validado y su alfa de crombach es : Variable 1 : 0,772 , Variable 2: 0,901 y variable 3:0,937

Como segunda parte se realizó la prueba de hipótesis para ver la incidencia entre de las variables independientes con la variable dependiente a través de estadística inferencial.

2.6. Método de análisis de datos

Para examinar la información recogida durante la presente investigación se utilizó el programa informático SPSS versión 25, donde se recolectaron las respuestas obtenidas con los instrumentos descritos con anterioridad. Los estadísticos a emplear serán:

a) Estadística inferencial:

En la investigación se aplicó estadística de distribución de frecuencia y gráficas, asimismo la prueba de hipótesis se realizó a través de la regresión logística ordinal y la Prueba de Pseudo R Cuadrado para determinar la incidencia de Engagement y compromiso Organizacional en la justicia organizacional.

2.7. Aspectos Éticos

Para la ejecución de la investigación se contemplaron los siguientes aspectos éticos:

- Respetar la confidencialidad de los nombres de los trabajadores a fin de que puedan responder la encuesta con la mayor sinceridad posible.
- Autonomía: Se incluirán a los profesionales que acepten voluntariamente participar de la encuesta.

III. RESULTADOS

Teniendo en cuenta los resultados de la aplicación de los cuestionarios de Bienestar en el trabajo y compromiso organizacional al personal estratégico y Justicia Organizacional de colquitt al Personal táctico de una universidad privada en el distrito de San Juan de Lurigancho – Lima 2019. A continuación se detallan los resultados

3.1. Resultados estadísticos descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencia de Engagement en el Personal táctico en una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,5	2,5	2,5
	Medio	3	7,5	7,5	10,0
	Alto	36	90,0	90,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

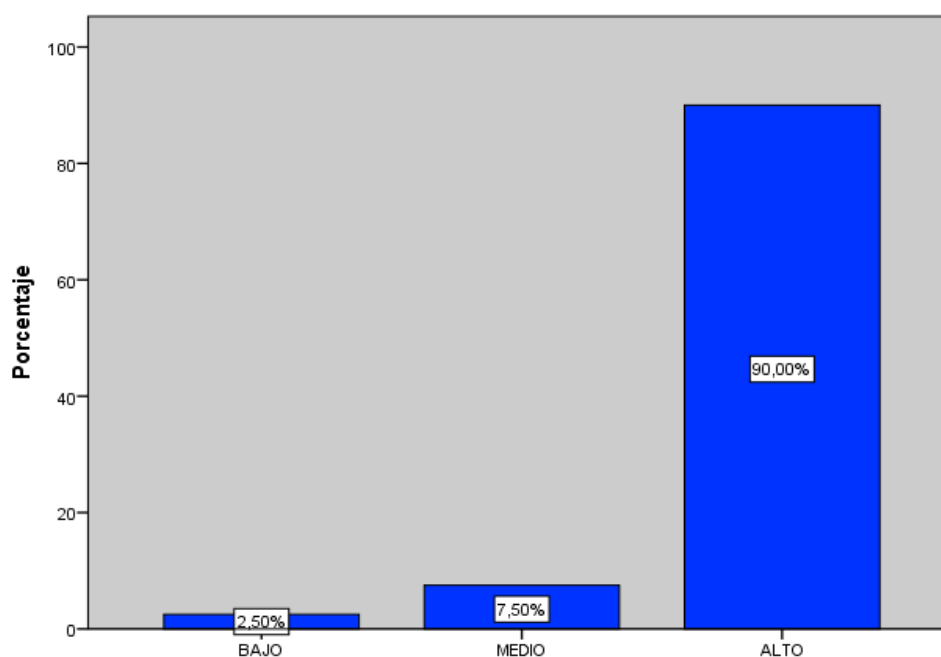


Figura 1: Niveles de Engagement en el Personal táctico en una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

Interpretación:

De la Tabla 1 y Figura 1, la investigación muestra que el nivel de engagement laboral que prevalece en el personal táctico, es el siguiente: el 90% (36) su nivel de engagement es alto, mientras que el 7.5% (3) su nivel de engagement su nivel es medio y un 2.5% (1) es bajo.

Tabla 2

Distribución de frecuencia de Compromiso Organizacional en el Personal táctico en una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2019

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	2,5	2,5	2,5
Medio	4	10,0	10,0	12,5
Alto	35	87,5	87,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

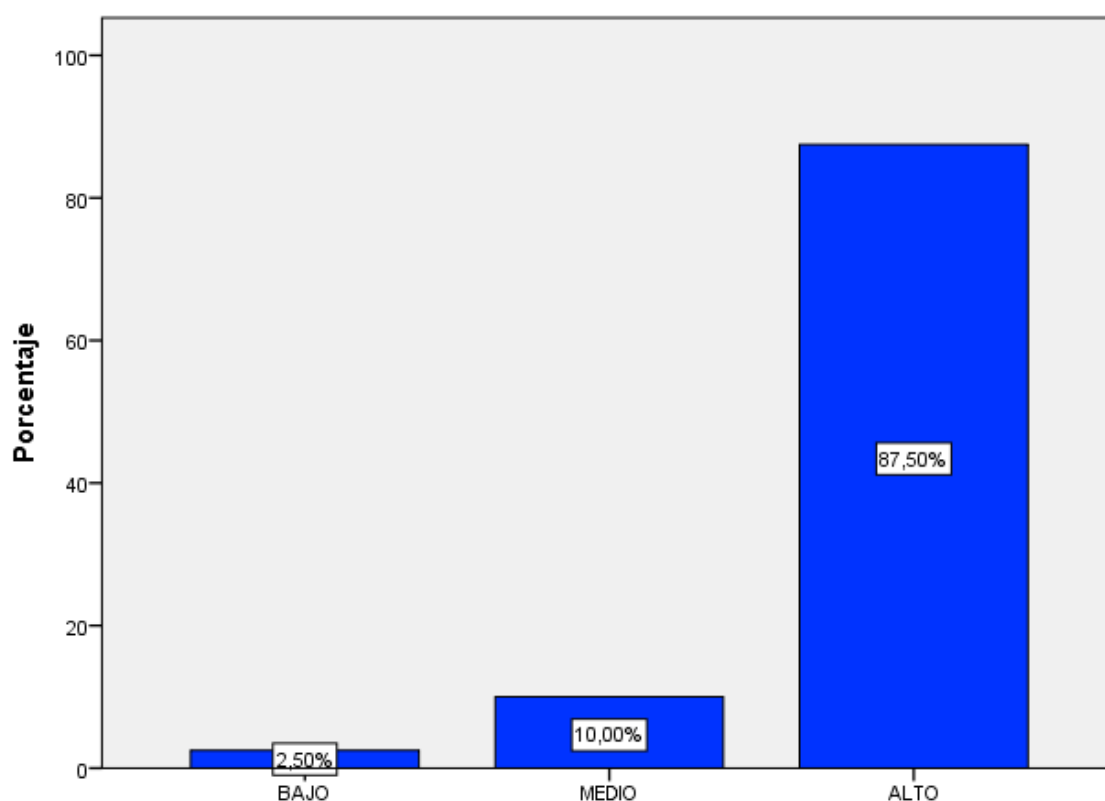


Figura 2: Nivel de Compromiso Organizacional en el Personal táctico en una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2019

Interpretación:

De la Tabla 2 y Figura 2, la mayoría del personal táctico presenta un nivel alto de compromiso laboral es decir el 87.5% (35), mientras que el 10% (4) presenta un nivel medio de compromiso laboral y 2.5% (1) un nivel bajo respectivamente.

Tabla 3

Distribución de frecuencia de Justicia Organizacional en el Personal táctico en una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,5	2,5	2,5
	Medio	32	80,0	80,0	82,5
	Alto	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

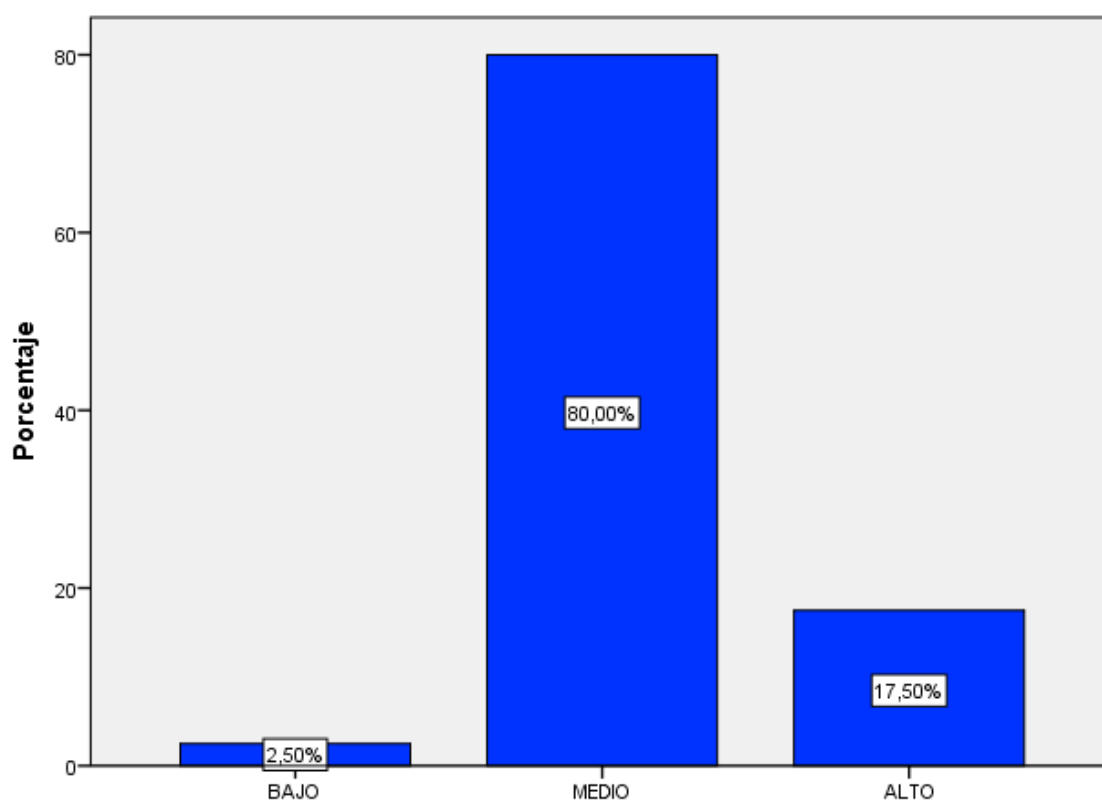


Figura 3: Nivel de Justicia Organizacional en el Personal táctico en una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2019

Interpretación:

De la Tabla 3 y Figura 3, la mayoría del personal táctico percibe la justicia organizacional en un nivel medio y alto con 80% (32) y 17.50% (7), mientras que el 2.5% (1) presenta un nivel bajo de justicia organizacional.

Tabla 4

*Tabla cruzada Engagement*Justicia Organizacional en el Personal táctico en una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2019*

			<i>Justicia Organizacional</i>			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<i>Engagement</i>	Bajo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
	Medio	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	7,5%	7,5%
	Alto	Recuento	1	32	3	36
		% del total	2,5%	80,0%	7,5%	90,0%
Total	Recuento	1	32	7	40	
	% del total	2,5%	80,0%	17,5%	100,0%	

Interpretación:

De la tabla 4, se puede decir que el 2.5% de encuestados opinan que cuando el engagement es bajo perciben a la justicia organizacional en un nivel alto. De manera similar el 7.5 del personal respondió a la encuesta que cuando el Engagement es medio ellos perciben un nivel alto de justicia organizacional, asimismo el 80% del personal tiene un alto nivel de engagement y la justicia como medio.

Tabla 5

Tabla cruzada Compromiso Organizacional y Justicia Organizacional en el Personal táctico en una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2019

		<u>Justicia Organizacional</u>				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
<i>Compromiso Organizacional</i>	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	2,5%	0,0%	2,5%
	Medio	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0,0%	2,5%	7,5%	10,0%
	Alto	Recuento	1	30	4	35
		% del total	2,5%	75,0%	10,0%	87,5%
Total		Recuento	1	32	7	40
		% del total	2,5%	80,0%	17,5%	100,0%

Interpretación:

De la tabla se puede decir que el 2.5% de los encuestados opinan que cuando el compromiso organizacional es bajo, la justicia está en un nivel medio. Mientras que el 7.5% indica que cuando el compromiso es medio perciben a la justicia organizacional como alta; asimismo el 75% de los encuestados consideran que cuando el comportamiento organizacional es alto la justicia organizacional esta en un nivel medio.

3.2. Contrastación de hipótesis

Contrastación de la Hipótesis general

H0: El Engagement y Compromiso Organizacional no inciden en la justicia organizacional del personal táctico de una universidad en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019

Hg: El Engagement y Compromiso Organizacional incide en la justicia organizacional del personal táctico de una universidad en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019

$$\alpha = 0.05$$

Nivel de decisión: si $p = \text{sig.} \geq \alpha$, acepta la hipótesis nula; si $p = \text{sig.} < \alpha$, rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6

Prueba de regresión ordinal: Ajuste del modelo de la Hipótesis General

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	25,268			
Final	8,021	17,247	2	,000

Función de enlace: Logit.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 6, exponen que el valor del modelo se acerca a la razón de verosimilitud es de 8,021 teniendo un grado de libertad de 2 y su significancia es $0,000 < 0.05$; se rechaza la hipótesis H_0 y se determina que las variables independientes intervienen significativamente en la variable dependiente.

Conclusión:

Dado que $p = 0,000 > \alpha = 0.05$ se deduce que se cumple con el modelo presentado y se admite la hipótesis de investigación.

Tabla 7

Prueba de Bondad de ajuste: Hipótesis General

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,201	8	,974
Desvianza	2,115	8	,977

Función de enlace: Logit.

Interpretación:

Los resultados de la prueba de bondad de ajuste de las variables, determina que se rechaza la hipótesis nula; por consiguiente con los datos de la variable es posible exponer la dependencia de las variables y el modelo mostrado estaría proporcionado por el valor estadística de p_valor 0.974 frente al α igual 0.05. Por lo tanto el modelo y las deducciones están expresando la dependencia de una variable sobre las otras.

Tabla 8

Prueba de Pseudo R Cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,350
Nagelkerke	,512
McFadden	,374
Función de enlace: Logit.	

Interpretación:

Los datos de la tabla muestra los valores del pseudo R-cuadrado, el R2 de Nagelkerke indicó que hay un 51% de variación en la justicia organizacional la cual es explicada por el Engagement y compromiso organizacional.

Conclusión:

Dado que $p = 0,000 > \alpha = 0.05$ se asume que se cumple con el modelo propuesto y se acepta la hipótesis del investigador, es decir, Los niveles de Engagement y Compromiso Organizacional no incide en la justicia organizacional del personal táctico de una universidad en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

Prueba de Hipótesis Especifico 1:

Ho: El Engagement no influye en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019

H1: El Engagement influye en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 9

Prueba de regresión ordinal: ajuste del modelo de la Hipótesis Especifica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	21,321			
Final	4,875	16,446	1	,000
Función de enlace: Logit.				

Interpretación:

Los datos de la tabla exponen que el valor del modelo práctico al que se acerca la razón de verosimilitud es de 4,875 con 1 grado de libertad y su $p=0.000$, por lo que se rechaza la hipótesis nula en los factores del modelo, con una posibilidad de error del 5%.

Tabla 10

Prueba de Bondad de ajuste: Hipótesis específica 1

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,201	8	,974
Desviación	2,115	8	,977

Función de enlace: Logit.

Interpretación:

En la tabla 10 la bondad de ajuste, señala que la significancia del modelo es mayor a 0.05. ($p=0.974$) Por lo expuesto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 11

Prueba de Pseudo R Cuadrado de la hipótesis específica 1

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,337
Nagelkerke	,493
McFadden	,357

Función de enlace: Logit.

Interpretación:

El pseudo r, el R² de Nagelkerke nos ayuda a confirmar que la eficacia futura de la posibilidad de ocurrencia de la variable dependiente es de 49.3%, lo que muestra que el 50.7 restante viene adaptando por las otras variables que no fueron insertadas en el modelo.

Conclusión: El $p=0,000 > \alpha = 0.05$ se entiende que se cumple con el modelo propuesto y se acepta la suposición del investigador, es decir que El Engagement incide en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019

Prueba de hipótesis Específico 2:

Ho: El Compromiso organizacional no interviene en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho - 2019

HE2: El Compromiso organizacional influye en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 12

Prueba de regresión ordinal: Información de ajuste de los modelos Hipótesis 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	14,688			
Final	11,720	2,968	1	,085

Función de enlace: Logit.

Interpretación:

Los datos de la tabla de información de ajustes de los modelos, nos muestra que el valor del modelo es 11,720 con un grado de libertad de 1 y que su significancia es plena ($p=0.085$); por lo expuesto se rechaza el supuesto del investigador.

Tabla 13

Prueba de Bondad de ajuste: Hipótesis específica 2

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4,960	3	,175
Desvianza	4,882	3	,181

Función de enlace: Logit.

Interpretación:

La tabla 13, la bondad de ajuste señala que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p=0,175$) lo que nos ayuda a deducir que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 14

Prueba de Pseudo R Cuadrado de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,072
Nagelkerke	,105
McFadden	,064
Función de enlace: Logit.	

Interpretación:

La tabla muestra los valores del pseudo R-cuadrado, nos muestra lo siguiente Cox y Snell indican que el índice es de 0,072, Nagelkerke el índice es 0,105 y McFadden señala un nivel de 0.064.

El R2 de Nagelkerke demuestra la efectividad predictiva de la posibilidad de salida de la variable dependiente es 10.5%, lo cual señala que el 89.5% restante viene expuesto por las otras variables que no estuvieron incluidas.

Conclusión:

El $p = 0,085 > \alpha = 0.05$ se entiende que no se cumple con el modelo planteado y se acepta la hipótesis nula, es decir que el compromiso organizacional no incide en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico de una universidad en el Distrito de San Juan de Lurigancho -2019

En el análisis de las variables Engagement, compromiso organizacional y justicia organizacional en la cual se aplicó los estadísticos descriptivos a través de la distribución de frecuencia se puede ver que el 90% personal táctico tiene con un nivel alto de engagement, lo cual ocurre de similar manera para la variable de compromiso organizacional que tiene un 87.5% con nivel alto y para la justicia organizacional solo el 17,50% tiene un nivel alto. En el caso del Engagement y compromiso organizacional tiene un nivel medio de 7,5 % y 10 % respectivamente, para el caso de justicia organizacional el 80% del personal táctico se encuentra en nivel medio. Asimismo se observa que las variables en estudio presentan un nivel bajo del 2,5% respectivamente.

El Compromiso organizacional influye en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019, en los resultados obtenidos a través de la estadística descriptiva se evidencia que cuando el nivel de compromiso organizacional es bajo (2.5%) se percibe una justicia organizacional media, asimismo cuando nivel de compromiso organizacional es alta (75%) se percibe a la justicia organizacional como media. Sin embargo cuando el nivel de compromiso organizacional es medio (7.5%) la justicia se percibe como alta.

El Compromiso organizacional influye en la justicia organizacional en el personal tactito de una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho-2019, en los resultados obtenidos en las estadísticas descriptivos se observa que el 75% de los encuestado tienen un nivel alto de compromiso pero estos perciben a la justicia organizacional como media, asimismo a través de la prueba de hipótesis se determinó que no hay influencia del compromiso sobre la justicia organizacional puesto que $p=0,085$, lo cual no ratifica los resultados del estudio realizado por Ríos y Loli (2019) en la que indica que Existe una relación positiva baja entre justicia organizacional y compromiso organizacional, aunque esta relación no es significativa, se ha encontrado una relación positiva baja y significativa entre la dimensión de justicia interpersonal y el compromiso organizacional

general, pero positiva y significativa entre la dimensión justicia interpersonal y la dimensión compromiso afectivo.

La mayoría de investigaciones indican que si existe una relación entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional, los resultados contradicen estas investigaciones. Uno de los factores externos que puede haber influido en las respuestas de los trabajadores respecto de la percepción de la justicia organizacional, de acuerdo a lo indicado por Colquitt (2001) , es la percepción del empleado sobre lo que es justo e injusto dentro de la organización a la que pertenece, en la cual intervienen la justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional, asimismo se debe tener en cuenta que el compromiso organizacional Meyer y Allen(1991), lo definen como un estado psíquico que caracteriza la relación entre una persona y su organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión de continuar o dejar la organización.

El Engagement influye en la justicia organizacional en el personal táctico en una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019, se aplicó la estadística descriptiva de tabla cruzada se pudo observar que se cuándo el nivel de Engagement laboral es medio (7.5%) observan a la justicia organizacional como alta y así respectivamente cuando el nivel de Engagement es bajo (2.5%) , la justicia presenta un nivel alto y cuando la variable engagement es alta (80%) perciben a la justicia como media. Estos resultados ratifican el estudio realizado por Rodríguez y Martínez (2014) en la cual plantearon como es que el Engagement en el trabajo mediaría la relación entre la justicia organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional, puesto que cuando los trabajadores sienten que son tratados de manera justa, se fomenta el Engagement en el trabajo y predice los comportamientos de ciudadanía organizacional. Que evidencio que existe una la justicia organizacional explica en un 48% de la varianza del Engagement en el trabajo, asimismo se encontró que el Engagement explica un 50% de la varianza del comportamiento organizacional. Finalmente se concluye que existe un modelo que explica la incidencia del Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional.

El Compromiso organizacional influye en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019, en los

resultados obtenidos en la tabla cruzada se evidencia que el compromiso organizacional el 75% de los encuestados tienen un compromiso organizacional alto sin perciben que la justicia como media. Asimismo cuando se correlacionan el compromiso organizacional y la justicia organizacional se tiene un $p=0,062$. Estos resultados no reafirman el estudio realizado por Hidrovo y Naranjo, Ecuador (2016) quien señala que cuando la justicia organizacional es alta existe un mayor compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito. Finalmente se determinó que existe una correspondencia significativa y positiva de 0,01 entre el compromiso (afectiva y de continuidad) con la justicia informativa.

Los resultados de los postulados teóricos establecidos en la literatura, con respecto a que el compromiso organizacional influye en la justicia organizacional, a través de Mayer y Allen (1991) las dimensiones del compromiso organizacional como son : continuidad (financieros, físicos y psicológicos), normativo (sentido moral y deber) y afectivo (expectativas y apego emocional) y Pagina HRZone (S.f) en la cual indica que la justicia organizacional ve todos los aspectos en el lugar de trabajo desde el trato en el trabajo hasta el pago , la capacitación del personal y la igualdad de género. Es decir que mientras más justos sientan los empleados tratados de igual manera aumentara su compromiso. Sin embargo del 75% de tienen un nivel alto de compromiso organizacional y perciben a la justicia en un nivel medio.

Con respecto al Engagement y la justicia organizacional en la cual se ha determinado que tienen influencia, de acuerdo a la teoría planteada por (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Backer, 2001) en el que indica que el engagement es un estado positivo con la labor que realiza y caracterizado por los niveles de energía (vigor), importancia y desafío del trabajo (dedicación) y por el nivel de concentración y sensación de felicidad con el trabajo que ejecuta (absorción) ; esto a su vez con la investigación de Colquitt (2001) en la cual elaboro un modelo de justicia organizacional en la cual intervienen la justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional esto se demostró a través de los resultados obtenidos en los cual el 80% de los encuestados tienen un nivel alto y perciben un nivel medio de justicia organizacional.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones han sido elaboradas a partir de las hipótesis planteadas en la investigación.

Primera conclusión:

El Engagement y compromiso organizacional inciden en la justicia organizacional del personal táctico de una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho - 2019, mediante la contrastación de hipótesis utilizando el estadígrafo Nagelkerke incide en un 0,512 (51.2%) del personal táctico de una universidad en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Segunda conclusión:

El Engagement incide en la justicia organizacional del personal táctico de una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho - 2019, utilizando el estadígrafo Nagelkerke incide en un 0,493 (49.3%) del personal táctico de una universidad en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Tercera conclusión:

El compromiso organizacional no incide en la justicia organizacional del personal táctico de una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho - 2019, mediante la contrastación de hipótesis utilizando el estadígrafo Nagelkerke incide en un 0,105 (10.5%) del personal táctico de una universidad en el distrito de San Juan de Lurigancho.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que se efectúen otras investigaciones referentes al tema, es decir la incidencia que tiene el Engagement y Compromiso Organizacional en la justicia organizacional. Asimismo lo que muestra la investigación puede ayudar a la institución a poder tomar medidas de acción para mejorar la gestión del recurso humano.
- Se recomienda de que se debe profundizar más el estudio con respecto al Engagement y justicia organizacional, por lo que se debe elaborar programas donde se fomente un alto grado de “motivación para generar el bienestar por en el personal.
- Se recomienda que se debe profundice de manera específica en el compromiso organizacional y la justicia organizacional, para ello la institución debe de implementar de acuerdo a las normas, una política de beneficios equitativos y de promoción con la finalidad de mantener el alto compromiso en el trabajo.

VII. PROPUESTA

De los resultados obtenido de la investigación: Engagement y Compromiso organizacional en la Justicia organizacional del personal táctico de una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, se observa que no existe incidencia entre en compromiso organizacional y la justicia organizacional, debiéndose mejorar los aspectos del compromiso organizacional.

La propuesta para mejorar el compromiso organizacional estará compuesta por objetivos la programación de actividades que se desarrollaran progresivamente en la empresa. Para lo cual se plantea los siguientes actividades :

Reconocimientos al Personal

Actividad: Reconocimiento por haber obtenido el más alto nivel en todas las dimensiones de la evaluación del cliente incognito.				
Alcance : Personal administrativo (Jefes y coordinadores)				
Beneficio	Criterio	Frecuencia	Número mínimo de personal reconocido	Presupuesto
Vales de consumo, Certificado, Trofeo	Todos los niveles deben figurar en el más alto nivel en ambas evaluaciones	Anual	30	S/.2,000.00

Actividad: Reconocimiento por el día del trabajo			
Alcance : Personal Administrativo (Jefes y Coordinadores)			
Beneficio	Criterio	Frecuencia	Presupuesto
Diploma, Resolución, Bono económico	Acreditar Evaluación de Desempeño (Personal Administrativo) entre los niveles Requerido y Destacado de las dos últimas.	Anual	Sujeto a evaluación

Actividad : Reconocimiento por haber obtenido el más alto puntaje en el nivel de destacado de cada perfil de la evaluación de desempeño de personal administrativo				
Alcance: Personal administrativo (Jefes y coordinadores)				
Beneficio	Criterio	Frecuencia	Número mínimo de personal reconocido	Presupuesto
Resolución y Trofeo	1° puesto (mayor puntaje del nivel Destacado)	Anual	25	S/.7,000.00

En los resultados de la Evaluación de Desempeño del Personal Administrativo, se entregará al primer puesto de cada perfil, un reconocimiento por obtener el más alto puntaje en el nivel Destacado.

Actividad : Reconocimiento por haber obtenido el más alto puntaje en el nivel de destacado de cada perfil de la evaluación de desempeño de personal administrativo				
Alcance: Personal administrativo (Jefes y coordinadores)				
Beneficio	Criterio	Frecuencia	Número mínimo de personal reconocido	Presupuesto
Resolución y Trofeo	1° puesto (mayor puntaje del nivel Destacado)	Anual	25	S/.7,000.00

Capacitaciones

- Dirección y/o Jefatura de Gestión del Talento Humano, proporcionará capacitaciones en forma masiva para el personal que se requiera reforzar competencias en las que se encuentran en los niveles Regular y No posee competencia, según la Evaluación de Desempeño del Personal Administrativo; así mismo, se brindará capacitaciones en forma masiva para el personal que obtuvo un nivel entre Requerido y Destacado para que mantenga y mejore el nivel de sus competencias.
- La Dirección y/o Jefatura de Gestión del Talento Humano otorgará una capacitación externa totalmente gratuita, a cualquier ciudad de nuestro país, siempre y cuando el colaborador cumpla con los siguientes criterios:

Actividad : Reconocimiento por haber obtenido el más alto puntaje en el nivel de destacado de cada perfil de la evaluación de desempeño de personal administrativo				
Alcance: Personal administrativo (Jefes y coordinadores)				
Beneficio	Criterio	Frecuencia	Número mínimo de personal reconocido	Presupuesto
Capacitación a un evento externo (acorde al perfil)	Nivel más alto (DESTACADO) Insistencia : Ninguna Amonestación : Ninguna	Anual	2	S/.5,000.00 (S/.2,500.00 c7u)

REFERENCIAS

- AL-Jabari, Basel & Ghazzawi, Issam. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*. 11. 78-119.
https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda
- Alderton, Mary Ann. (2016). Work and Organizational Commitment. 13 de noviembre del 2016. Recuperado el 10 diciembre 2019 desde <https://wikispaces.psu.edu/display/PSYCH484/12.+Work+and+Organizational+Commitment>
- Arboleda (2014). Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en colaboradores de admisión del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen del distrito la Victoria. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
- Álvarez Pérez, D., Castro Casal, C., & Vila Vázquez, G. (2014). Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(65).
- Blanco, C. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. Recuperado de: <http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/ajayu/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Böhrt, R., Solares, L., y Romero, C. (2014). Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y antigüedad. *Revista Ajayu* 12 (1). ISSN: 2077-2161. Artículo descargable en el siguiente vínculo: <http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/Ajayu/v12n1/v12n1a03.pdf>
- Boletín de Psicología, No. 74, Marzo 2002. Guadalupe Manzano. Burnout y engagement en un colectivo pre-profesional estudiantes universitarios. Universidad de La Rioja.

- Borrego, A. Y. (2015). El engagement en el trabajo: antecedentes y resultados. Obtenido de Tesis Doctoral: http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engagement_en_el_trabajo_o.pdf?sequence=4
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. H., & Ng, K. (2001). Justice at the millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Edel, R. García, A. Casiano R: (2007) “Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Fischer, R. (2012). Organizational Justice Research: Present Perspectives and Challenges. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), jan-abr 2012, pp . 97-112 . <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>
- Fornal Pete y Sánchez Diann, “El compromiso de los empleados y el desempeño organizacional: ¿Cómo saber si sus empleados están comprometidos?”.
- Flores Jiménez, Cinthya. et al. Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. liber. [online]. 2015, vol.21, n.2, pp.195-206. ISSN 1729-4827.
- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management* (Vol. 7). Sage.
- Guadalupe Manzano (2004). *Anuario de Psicología*, Facultad de Psicología Universidad de Barcelona. Perfil de 10s estudiantes comprometidos con sus estudios: influencia del burnout y el engagerment.
- Ghosh, P., Rai, A. and Sinha, A. (2014), Organizational justice and employee engagement: Exploring the linkage in public sector banks in India, *Personnel Review*, Vol. 43 No. 4, pp. 628-652. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2013-0148>

- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6t a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill
- Hidrovo Guzmán, C. y Naranjo Espín, K. (2016). Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito. Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11229>
- HRZone (s.f.). What is Organizational Justice? Recuperado el 12 de diciembre del 2019 desde <https://www.hrzone.com/hr-glossary/what-is-organizational-justice>
- Lizote, Suzete Antonieta, Verdinelli, Miguel Angel, & Nascimento, Sabrina do. (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 947-967. <https://dx.doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- Marín Pérez, M.: (2003) “Relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico”, Tesis para optar el grado de Licenciada, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Menezes, Igor G. (2009) Comprometimento organizacional: construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais. Tese (doutorado) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991) Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1. 61- 89
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13 ed). México: McGraw Hill
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between

methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527.

Psicothema 2006. Vol. 18, nº 4, pp. 791-796 (Universidad Federal de Paraíba (Brasil) y Universidad de Salamanca, 2006). Resiliencia Y El Modelo Burnout-Engagement En Cuidadores Formales De Ancianos.

Pértega Díaz S., Pita Fernández S, “Métodos paramétricos para la comparación de dos medias. t de Student”, extraído el 23 de noviembre del 2010 en http://www.fisterra.com/mbe/investiga/t_student/t_student.asp

Per Eisele (2016). Organizational justice and workplace bullying: validating two instruments and testing their joined relation with wellbeing. *Revista International Journal of Business and Social Science*. Vol. 7, No. 12; December 2016. https://ijbssnet.com/journals/Vol_7_No_12_December_2016/20.pdf

Psicología Online, (2007). La estructura Organizacional: Principales Configuraciones., Artículo. Extraído el 19 Octubre, 2010 de http://online-psicologia.blogspot.com/2007/11/la-estructura-organizacional_30.html

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones – 2005. Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores 1.

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones – 2000. Desde el “Bournout” al “Engagement”: ¿una nueva perspectiva?

Reyes, R., López., Martínez, E . (2011). Clima Organizacional y Compromiso de los empleados en el Hospital General de Rio Verde S.L.P. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Unidad Académica Multidisciplinaria. Artículo descargable del siguiente vínculo: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1336/hospital-rioverde.html>

Rivera (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. Recuperado de:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/rivera_carrascal_oscar_compromiso_demograficas.pdf?sequence=1

- Ríos Díaz, J., & Loli Pineda, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista De investigación En Psicología*, 22(1), 127-138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Rodríguez Montalbán, R.L., y Martínez Lugo, M. & Salanova Soria , M., (2014). Justicia organizacional, Engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961-974. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet>.
- Rosario-Hernández, E.y Roviran Millan, L., (2011). La relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico, (*Revista Puertorriqueña de Psicología- 2011 Volumen 22 - Pags.76 – 100*).
- Ríos Manrique M., Pérez Rendón L., Sánchez- Fernández M. y Ferrer Guerra J. (2017) Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. (*Revista Ibero-Americana de Estrategias-RIAE-2017 Vol. 16, n° 2 Abril/Junho 2017, p. 90-103*). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331251654007>
- Salanova,M., Schaufeli W., Llorens S., Peiro J., Grau R. (2000) Desde El Burnout Al Engagement: ¿Una Nueva Perspectiva?, (*Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones – 2000 Volumen 16, n° 2 – Pags.117 – 134*)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Srivastava, U.R. (2015) Multiple Dimensions of Organizational Justice and Work-Related Outcomes among Health-Care Professionals. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5, 666-685. <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2015.511067>

Torrente, P., Salanova, M., & Llorens, S. (2013). Spreading engagement: On the role of similarity in the positive contagion of teamwork engagement. *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 153.

Vaamonde, J. D., y Salessi, S. (2013). Justicia organizacional: un análisis de sus implicancias teóricas y de su exploración empírica en el ámbito organizacional argentino.

Van der Werf, Roger. (2018). 3 Key Types of organisational Commitment.
<https://www.effectory.com/knowledge/blog/3-key-types-of-organisational-committment/>

ANEXO

Anexo 1 : Matriz de Consistencia

Titulo : “Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera influyen el Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una Universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho - 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿De qué manera influye el Engagement en la justicia organizacional del personal táctico en una Universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho - 2019?</p> <p>¿De qué manera influye el compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una Universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho - 2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico de una universidad en el Distrito de San Juan de Lurigancho -2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar como el Engagement influye en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019</p> <p>Determinar como el Compromiso organizacional influye en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Engagement y Compromiso Organizacional influyen en la justicia organizacional del personal táctico de una universidad en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El Engagement influye en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019</p> <p>El Compromiso organizacional influye en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019</p>	<p>Variable 1: Engagement</p> <p>Variable 2: Comportamiento Organizacional</p> <p>Variable 3: Justicia Organizacional</p>	<p>Vigor</p> <p>Dedicación</p> <p>Absorción</p> <p>Componente Afectivo</p> <p>Componente continuo</p> <p>Componente normativo</p> <p>Justicia Distributiva</p> <p>Justicia Procedimental</p> <p>Justicia interpersonal</p> <p>Justicia Informacional</p>	<p>6</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>16</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>5</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	Variable 2:	Variable 3:
<p>Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético-Deductivo Diseño: No experimental Tipo de estudio: Básico Nivel de estudio: Explicativo Causal</p>	<p>POBLACIÓN: La población de investigación estará conformada por los 40 trabajadores de nivel táctico de una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho- 2019</p> <p>MUESTRA: Tamaño La técnica de muestreo es no probabilístico por conveniencia, está constituida por 40 trabajadores del nivel táctico de una universidad particular en el distrito de san juan de Lurigancho – 2019.</p>	<p>Variable 1: Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Bienestar en el Trabajo (UWES)</p> <p>Año: 2002 Elaboración: Schaufeli y Backer Ámbito de Aplicación: Ttrabajadores de nivel táctico de una universidad del Distrito de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Forma de Administración: Individual y colectiva</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Compromiso Organizacional</p> <p>Año: 2006 Elaboración: Meyer y Allen Ámbito de Aplicación: Ttrabajadores de nivel táctico de una universidad del Distrito de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Forma de Administración: Individual y colectiva</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de Justicia Organizacional de Colquitt</p> <p>Año: 2001 Elaboración: Colquitt Ámbito de Aplicación: Trabajadores de nivel táctico de una universidad del Distrito de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Forma de Administración: Individual y colectiva</p>

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht – (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste ‘0’ (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

GRACIAS POR SU COOPERACION

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
7. _____ Mi trabajo me inspira
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
13. _____ Mi trabajo es retador
14. _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo
16. _____ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuó trabajando

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Este cuestionario tiene como objetivo estudiar el compromiso organizacional, las respuestas de este cuestionario sirven únicamente para esta investigación y serán confidenciales

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada enunciado, y marque con un aspa (X) la respuesta que **para usted** sea la indicada. No hay respuestas buenas ni malas, por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima. GRACIAS POR SU COOPERACION

Nº	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia					
2	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización					
3	Me siento emocionalmente vinculado con esta organización					
4	Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización					
5	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte					
6	Realmente siento los problemas de la organización como propios					
7	Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo					
8	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización					
9	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización					
10	Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida					
11	Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización					
12	Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.					

13	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo					
14	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal					
15	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias					
16	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora					
17	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización					
18	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara					
19	Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo					
20	Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte					
21	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización					
22	Al demostrar al profesional que hay en mí podría cambiar mi situación de empleado temporal					
23	Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento					
24	Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto					
25	Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización					
26	No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella					

Cuestionario Justicia Organizacional de Colquitt

Este cuestionario tiene como objetivo estudiar el nivel de justicia organizacional, las respuestas de este cuestionario sirven únicamente para esta investigación y serán confidenciales

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada enunciado, y marque con un aspa (X) la respuesta que **para usted** sea la indicada. No hay respuestas buenas ni malas, por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima. GRACIAS POR SU COOPERACION

ITEMS	Sie mpre	Casi Siempr e	Algu nas Veces	Muy pocas veces	Nun ca
¿Los resultados alcanzados por usted, reflejan el esfuerzo que Ud. pone en su trabajo?					
2. ¿Su jefe lo trata a Ud. con respeto?					
3. ¿Las normas y procedimientos en su empresa han sido aplicados en forma consistente?					
4. ¿La persona responsable de implementar los procedimientos le ofrece explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados en la Universidad?					
5. ¿Ha podido usted apelar respecto de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las normas y procedimientos en la Universidad?					
6. ¿La persona responsable de implementar los procedimientos se comunica con Ud. en los momentos oportunos?					
7. ¿Ha podido usted expresar, al interior de su Facultad, sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de los procedimientos?					
8. ¿Se justifican los resultados que Ud. obtiene, Considerando su desempeño?					
9. ¿Las normas y procedimientos que se aplican en la Universidad se fundamentan en valores éticos y morales?					
10. ¿Los resultados que Ud. obtiene reflejan la verdadera importancia del trabajo que Ud. hace?					
11. ¿Ha tenido usted influencia en los logros obtenidos por su organización mediante el empleo de sus procedimientos?					

12. ¿La persona responsable de implementar los procedimientos le explica con claridad los procedimientos adoptados?					
13. ¿La persona responsable de implementar los procedimientos le da la impresión que adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?					
14. ¿Su jefe lo trata a Ud. con cortesía?					
15. ¿Su jefe lo trata a Ud. con dignidad?					
16. ¿Las normas y procedimientos aplicados en la organización se basan en información correcta?					
17. ¿Su jefe se ha abstenido de hacer comentarios inadecuados sobre Ud.?					
18. ¿Los resultados que Ud. obtiene reflejan la contribución que Ud. hace a la universidad?					
19. ¿Las normas y procedimientos aplicados en la Universidad son justos?					
20. ¿La persona responsable de implementar los procedimientos es franca cuándo se comunica con Ud.?					

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha Técnica de la variable de Engagement

Nombre	: Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht – (UWES)
Autores	: Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker
Administración	: Individual y colectivo
Ámbito de aplicación	: Holanda y Bélgica
Duración	: 5 a 10 minutos,
Material	: Lápiz o lapicero, corrector o borrador y hoja del cuestionario.

Basamiento Teórico :

Marisa Salanova, Mercedes Ventura y Susana Llorens (2009), estudio que lleva como título “El rol de la auto eficacia en el estudio de engagement” realizado en España, teniendo como objetivos determinar cómo las creencias de eficacia se asocian positivamente con el control de la tarea. Esto es, a mayor autoeficacia generalizada (en el trabajo), mayor percepción de control en la tarea; Las creencias de eficacia se asocian positivamente con el engagement. Esto es, la alta autoeficacia generalizada (en el trabajo) estará relacionada con mayor engagement o si el control en la tarea se asocia positivamente con el engagement. A mayor percepción de control en la tarea, mayor engagement. Llevando a ello a determinar que los resultados confirman los objetivos planteados, poniendo de manifiesto que las creencias de eficacia inciden de forma positiva tanto sobre el control percibido en la tarea como en el engagement. Además de ello se pudo concluir que si poseemos una fuerte sensación de eficacia se potenciará el control sobre las tareas a realizar, y este control nos ayudará a percibir nuestro trabajo como retador, lleno de significado y propósito; y a sentir satisfacción al realizar las tareas, motivación por hacer un buen trabajo, a sentirnos fuertes y vigorosos en el trabajo, etc. En general, a sentirnos engagement.

Psicología positiva:

El marco de prueba se basa en el constructor de La Psicología Positiva tiene como pionero a Martin Seligman, este enfoque se caracteriza por estudiar los aspectos más

positivos del ser humano. Entre sus objetivos están el estudio de las bases psicológicas del bienestar y la felicidad, los rasgos que nos permiten superar con éxito situaciones vitales difíciles, o la aplicación de estrategias efectivas para potenciar cualidades positivas como el optimismo, la satisfacción vital o las emociones positivas en nuestras vidas. La Psicología Positiva es el estudio científico de las experiencias positivas y los rasgos individuales positivos, además de las instituciones que facilitan su desarrollo. Un campo concerniente al bienestar y el funcionamiento óptimo, el propósito de la Psicología Positiva es ampliar el foco de la psicología clínica más allá del sufrimiento y su consecuente alivio (Seligman & cols. 2005) mencionan como antecedentes los aportes del psicoanálisis, el conductismo, el cognitivismo, la psicología humanística y la existencialista para el actual entendimiento de los aspectos positivos de la experiencia humana. Pero sin duda, entre los antecedentes más destacados, se encuentran en primer lugar los aportes de la Psicología Humanística. A decir de Warmoth y colaboradores (2001) los psicólogos humanistas no sólo investigan acerca del sufrimiento y el trauma, sino también abordan cuestiones relacionadas al crecimiento, la creatividad, sueños, ética y valores. Los mismos hacen hincapié en las mismas premisas que la Psicología Positiva, las cuales entre las más destacadas se pueden mencionar la voluntad, responsabilidad, esperanza y emoción positiva.

Durante la primera mitad del Siglo XX, lo consiente quedó relegado debido al énfasis puesto por los psicoanalistas en lo inconsciente y excluido por los psicólogos conductistas que sólo se enfocaban en el comportamiento observable y objetivo (Warmoth & cols., 2001). Afortunadamente, poco después comenzaron a surgir nuevas teorías y conceptos. Entre los más relevantes, encontramos a Maslow (1954) que introdujo la teoría de la motivación humana e ideas tales como las de necesidades de desarrollo y autoactualización (self-actualization). Fue este autor quien probablemente haya introducido las bases de Psicología Positiva. Al respecto sostiene que: <<La ciencia de la psicología ha tenido mucho más éxito en el lado negativo que en el positivo; nos ha revelado mucho acerca de los defectos del hombre, sus aspiraciones o su total altura psicológica. Es como si la psicología se hubiera restringido voluntariamente a la mitad de su jurisdicción legítima. >> (1954,pp.352-353) En la década del setenta, Rogers (1972) a través de su terapia centrada en el cliente desarrolla su creencia de que los individuos tienen el poder de moverse a sí mismos a un mejor funcionamiento describiendo y expresando su auténtico ser. Asimismo, realizó también una gran contribución al estudio del funcionamiento integral de la persona, entendiendo la vida plena como un proceso, caracterizado por la apertura a la experiencia, la tendencia al vivir

existencial, la mayor confianza en el organismo y la tendencia a un funcionamiento pleno. Bandura (1977) desarrolla su constructo del sentido de auto-eficacia.

Las potenciales aplicaciones de la Psicología Positiva incluyen:

- Aproximaciones terapéuticas que enfatizan lo positivo.
- Currículas educacionales que promuevan la motivación intrínseca y la creatividad.
- Promover la vida familiar y buscar formas alternativas para que las personas puedan hacer sus relaciones más provechosas y gratificantes.
- Mejorar la satisfacción laboral.
- Mejorar las organizaciones para que contribuyan de mejor forma al bienestar individual y su crecimiento. La Psicología Positiva propone tres tipos principales de felicidad, las cuales no se consideran exhaustivas ni definitivas pero pueden ser tomadas como una aproximación o punto de partida para el abordaje científico. La primera es llamada la “vida agradable” (pleasant life) que se refiere al bienestar que nos invade al disfrutar de la buena comida, sexo, bebida e incluso una buena película.

Este tipo de felicidad es de corta duración y está muy relacionada a la experimentación de emociones positivas en el pasado, presente y futuro. La “vida agradable” es la que se logra maximizando las emociones positivas y minimizando las negativas. En segundo lugar se encuentra la “buena vida” (good life). Esta nace en cada uno cuando se disfruta haciendo algo en lo que se es bueno o incluso talentoso. Aquí se trata de identificar esos dones y saberlos usar. Esto está muy relacionado con los rasgos y fortalezas individuales. Es por eso, que desde la Psicología Positiva se trata de identificar los rasgos y fortalezas personales para poder potenciarlos e incrementar la “buena vida”.

El tercer tipo de felicidad es denominado “vida con sentido” (meaningful life), es la más duradera de las tres y se trata de encontrar aquello en lo que creemos y de poner todas nuestras fuerzas a su servicio. Las obras de caridad, la militancia política, sonreír al vecino, todo vale y gratifica. Este tipo de felicidad supone sentirse parte de las llamadas instituciones positivas – democracia, familia, educación, etc.

Psicología organizacional positiva: La Psicología Positiva ya fue definida como: ‘el estudio científico del funcionamiento humano óptimo’ (Seligman, 1999). En el ámbito del trabajo y de las organizaciones la Psicología Organizacional Positiva se ha definido como el

estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva. El objetivo es pues describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en estos contextos, así como optimizar y potenciar la calidad de vida laboral y organizacional. El punto de mira está en descubrir las características de la ‘buena vida organizacional’ o mejor dicho la vida organizacional positiva (Salanova, Martínez y Llorens, 2005; Salanova y Schaufeli, 2004). Para conseguir estos objetivos, la PoP se debe centrar en los múltiples niveles del funcionamiento óptimo y la vida organizacional positiva, tales como: nivel individual, interindividual, grupal, organizacional y social. Desde esta perspectiva, es importante para la PoP conocer cómo se desarrolla la motivación intrínseca y el engagement o vinculación psicológica con el trabajo, qué papel juegan las creencias positivas sobre las propias competencias, cómo conciliar los ámbitos trabajo-familia, en qué se basa el desarrollo de la satisfacción y la felicidad en el trabajo, cómo pueden las organizaciones contribuir al crecimiento y el bienestar psicológico de las personas y los grupos que las componen, y un largo etc.

El Engagement Es el constructo teóricamente opuesto al burnout y, es definido como (Schaufeli, Salanova, Gonzales – Roma y Bakker, 2002^a; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000b); “Un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando incluso cuando aparecen dificultades en el camino. La dimensión de la dedicación denota la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por último, la absorción ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo “no pasa volando, y se tienen dificultades en desconectar de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas” O “Un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo en personas “normales” que se caracteriza principalmente por agotamiento emocional, que se acompaña de malestar, un sentimiento de reducida competencia y motivación, y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo” (Schaufeli y Enzmann, 1998).

Así mismo el engagement en el contexto laboral se ha definido (Shaufeli et al., 2002^a, p.79) como un estado “psicológico positivo relacionado con el trabajo que esta caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción”.

A su vez Bandura, 1997, 2001, Desde la Teoría Social Cognitiva, argumenta que el Engagement es como una inyección propulsora de la conducta motivada y que se deriva de alto niveles de auto eficacia en las personas, de hecho, esta teoría señala que a auto eficacia proporciona a la persona un mecanismo auto motivador, ya que como consecuencia de la auto observación de las propias competencias, la persona se impone así misma metas que a su vez movilizan el esfuerzo, la orientación a metas y la persistencia en el tiempo La relación entre esfuerzo y perseverancia con el desempeño es muy alta.

Estos procesos psicosociales se enmarcan dentro de la Teoría Social Cognitiva de Bandura, que define la autoeficacia como “las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir unos determinados logros futuros”.

Siendo cuatro sus principales fuentes:

- ✓ Las experiencias de éxito y de dominio.
- ✓ La experiencia vicaria mediante la observación de logros y fracasos de los demás.
- ✓ La persuasión verbal.
- ✓ Los estados fisiológicos o activación emocional.

Componentes de Engagement, de acuerdo schaufeli, salanova, Gonzalez – Roma y bakker (2000) el engagement es un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que esta caracterizado por el vigor, dedicación y absorción.

Más que un estado específico y temporal el engagement se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica. Dentro de esta conceptualización identifica tres componentes los cuales son:

- El vigor se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo.
- La dedicación se manifiesta por altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con el trabajo que uno realiza.

- La absorción se caracteriza por estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, mientras se tiene la sensación de que el tiempo pasa volando y no se deja llevar por el trabajo.

El Empleado Engaged son agentes activos, que toman iniciativas personales en su trabajo y que generan su propio feedback sobre el desempeño (Schauféli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker, y De Jonge, 2001). Este tipo de empleados buscan nuevos retos en su trabajo, y, si llegan a sentir falta de reto profesional, prefieren cambiarlo o reestructurar sus puestos. Debido a su fuerte dedicación al trabajo, están también comprometidos a conseguir la excelencia en su desempeño, lo cual les lleva a generar feedback positivo desde sus supervisores (Ej. Promociones, orgullo por el trabajo bien hecho) y también desde sus clientes o usuarios (Ej. Gratitud, satisfacción, aprecio). A su vez los valores que manifiestan estos empleados se ajustan bastante bien a los valores propios de la organización en donde trabajan. Por otra parte, también se involucran en otras actividades fuera del trabajo que también son de su interés. Aunque estos puedan manifestar que en ocasiones se sientan cansados por el trabajo, este tipo de fatiga no es como la que experimentan los empleados burnout para los que esa fatiga es totalmente negativa. Los empleados engaged experimentan fatiga pero la asocian a algo placentero como es la realización del trabajo bien hecho y la consecución de una meta, siendo algo gratificante. Esa fatiga, se asocia con el éxito y no con el fracaso.

Causas y Consecuencias de Engagement

Diversas investigaciones han puesto de manifiesto como posibles causas del Engagement: los recursos laborales (Ej. Autonomía, apoyo social) y personales (ej. Autoeficacia), la recuperación debida al esfuerzo, y el contagio emocional fuera del trabajo.

El engagement está asociado positivamente con características del puesto considere a los recursos motivadores o vigorizantes del trabajo. Tales recursos son por ejemplo el apoyo social por parte de compañeros y superiores, el feedback recibido sobre el desempeño laboral, la autonomía laboral, la variedad de las tareas y las facilidades de formación (demerouti et al., 2001; salanova et al., 2000; salanova, carrero, pinazo y schaufeli, 2002; schaufeli, taris y van Rhenen, 2003; schaufeli y bakker, 2003). Se dice que mientras más recursos disponibles en el trabajo aumenta la probabilidad de tener más empleados engaged.

Además de ello se ha demostrado que el engagement está relacionado también con la existencia de recursos personales como son las creencias en la propia eficacia personal o auto eficacia (Salanova, Grau, Llorens y Schaufeli, 2001), el cual es otro aspecto importante del funcionamiento organizacional positivo.

Sonnentag (2003), mostro también que el nivel de engagement esta positivamente asociado con la medida en que los empleados se recuperen de los esfuerzos (físicos, mentales y emocionales) de la jornada laboral anterior. Los empleados, que se sienten suficientemente recuperados de la tensión generada por el trabajo del día anterior, se sienten al día siguiente con niveles de Engagement mucho más altos, que aquellos empleados que no saben recuperarse durante su tiempo libre de esos esfuerzos realizados. Estos niveles altos de Engagement ayudan a los empleados a tomar nuevas iniciativas y establecer nuevas metas de trabajo.

A su vez en trabajos empíricos se encontró que los empleados que generalizan emociones positivas desde el trabajo a casa, o viceversa (desde casa al trabajo) tienen niveles más altos de engagement, comparados con aquellos que no generalizan tales experiencias afectivas entre ambos mundos, el laboral y el familiar (Montgomery, Peeters, Schaufeli y Den Ouden, 2003). En otras palabras, una conciliación positiva entre trabajo – familia se asocia también con el engagement. Esto confirma el fenómeno del “Spill over” de las emociones entre diferentes contextos o situaciones similares. Las consecuencias del engagement se refieren básicamente a las actitudes hacia el trabajo y la organización (ej. La satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la baja intención de abandonar la organización), el desempeño en las tareas y la salud. Los empleados engaged cuando se les compara con aquellos que no lo son, están más satisfechos con el trabajo, se sienten más comprometidos y leales a la organización en la que trabajan y tienen menos intenciones de dejarla por otra organización (Demerouti et al., 2001; Salanova et al., 2000; Schaufeli y Bakker 2004). Además también los empleados tienen conductas proactivas y de iniciativa personal, así como niveles más altos de motivación para aprender nuevas cosas y tomar nuevos retos en el trabajo (Salanova et al, 2002). En otras palabras el engagement es predictor de conductas que van más allá de los comportamientos esperados por el empleado estándar.

Paulo C. Porto-Martins, Ana Maria Benites Pereira y Debora Fraiz de Camargo (2009), estandarización de la Escala de Engagement en el trabajo de UTRECHT en trabajadores de Holanda, manifestando que el UWES presenta propiedades psicométricas satisfactorias,

indicando que: Las tres sub escalas son internamente consistentes con el pasar del tiempo, La estructura Trifactorial es confirmada y parece ser invariable de acuerdo con las muestras de diferentes países, El engagement, que es medido con el UWES, es relacionado negativamente con el Burnout, El engagement es relacionado positivamente de forma débil con la edad, Los hombres presenta scores un poco mayores del que las mujeres; mismo siendo estadísticamente significativa, esas diferencias, prácticamente hablando, son irrelevantes, Hay pocas diferencias cuanto a los niveles de engagement entre grupo ocupacionales, sin embargo, estos tienen falta de significancia práctica.

Indicando que con ello el UWES, tendrá un indicador válido y confiable de engagement el cual puede ser utilizado en futuras pesquisas sobre engagement en el trabajo.

Confiabilidad de la Escala UWES:

Dos aspectos de la confiabilidad son considerados: la consistencia interna y la confiabilidad test retest, también denominado estabilidad.

Consistencia Interna

datos y también por estudios individualmente. La tabla 17 enseña el intervalo de α así como la media (Md), siendo que son basados en las muestras de los 9 países.

Tabla 17: El α de Cronbach de las escalas del UWES

	UWES – 9 (N = 12. 631)			UWES – 15 (N= 12. 631)			UWES – 17 (N = 12. 161)		
	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo
Vigor	.72	.76	.60 – 87.	.80	.80	.56 - .88	.82	.82	.66 - .87
Dedicación	.84	.87	.74 - .90	.89	.89	.83 - .92	.89	.89	.83 - .92
Absorción	.77	.79	.66 – 85.	.81	.82	.73 - .88	.83	.83	.79 - .88
Score total	.90	.91	.85 – 94.	.92	.92	.88 - 96	.93	.93	.88 - .95

Como puede ser visto por la tabla 17, la consistencia interna es buena para la versión breve así como para las dos versiones largas. En razón del α de Cronbach aumentar con el tamaño del test, los valores de α para las escalas del UWES-9, que solamente incluyen 3 ítems por sub escala, es un poco menor del que los valores correspondiente de las escalas largas del UWES-15 y UWES-17 (vea también 5.8). Todavía, con una excepción (vendedores franceses) y consistencia interna de la versión breve excede considerablemente

del criterio generalmente acepto para escalas existentes de $\alpha \geq .70$ (Nunnally e Bernstein, 1994). Básicamente, la versión de 6 ítems de la escala de vigor y absorción que están incluidas en el UWES-17 son un poco más consistentes internamente del que la versión de 5 ítems del UWES-15. En sólo una muestra específica, en la de vendedores franceses, hay una grande discrepancia observada. El de α de Cronbach para la escala de 5 ítems de vigor es solamente .56 contra .66 de la versión de 6 ítems.

Confiabilidad Test-Retest

Hay dos estudios longitudinales incluidos en base de datos internacional que permite el acceso de la estabilidad del UWES con el pasar del tiempo. El UWES fue aplicado dos veces con un intervalo de un año con 293 trabajadores del ejército de la salvación australianos y entre 563 paramédicos noruegueses. Los coeficientes de estabilidad (rt) son enseñados en la tabla 18.

TABLA 18: Confiabilidad de Test-Retest (RT) de las escalas de UWES

Escala	Ejército de la Salvación (AUS) (N =293)	Paramédicos (NOR) (N = 563)
Vigor-6	.64	.71
Vigor-5	.64	.70
Vigor-3	.61	.71
Dedicación-5	.58	.69
Dedicación-3	.56	.66
Absorción-6	.58	.69
Absorción-5	.58	.68
Absorción-3	.57	.63
UWES-17	.63	.72
UWES-15	.62	.72
UWES-9	.64	.73

Los coeficientes de estabilidad son un poco mayores en la muestra de la Noruega, pero en el mismo intervalo del que la muestra de la Australia. No hay grandes diferencias en estabilidad entre las tres dimensiones del UWES, quizás con excepción de vigor que parece ser un poco más estable con el pasar del tiempo. El tamaño de las (sub) escalas no parecen influir en los niveles de estabilidad. La estabilidad de un año del UWES está en el mismo intervalo del que el Maslach Burnout Inventory (vea Schaufeli & Van Dierenconck, 2000).

Conclusión: todas las escalas del UWES son altamente consistentes internamente. También, adicionando otro ítem en la escala de vigor y absorción, difícilmente aumenta su consistencia interna.

En otras palabras, de acuerdo con la consistencia interna, ambos los ítems extras (VI06 y AB06) pueden ser eliminados. Sin embargo – como esperado – la consistencia interna de la versión breve es un poco menor, pero aún con el intervalo esperado. Finalmente, la estabilidad del engagement entre el tiempo de un año de espera es similar al del burnout y no se diferencia entre las tres dimensiones

Revisión en el Perú

Se hicieron estudios preliminares en agosto del 2011 en muestras al norte del país, se trabajó la revisión del documento y se tomó como validez y confiabilidad: La validez de la escala inicialmente está basada en el criterio de validez de jueces, conformado por un equipo de 5 psicólogos organizacionales que laboran en empresas privadas y estatales. Tiene validez de contenido en la medida en que:

- a) Los reactivos han sido elaborados sobre la base de las categorías definidas de la prueba.
- b) La selección, adaptación y modificación de los reactivos han sido realizados a partir de instrumentos que han sido contruidos con rigurosidad tanto teórica y experimental como estadística.

Corrección: En el protocolo de respuestas deberán anotar sus datos generales y marcar el puntaje elegido, de acuerdo a la numeración de cada columna de respuestas. Las alternativas a elegir pueden ser cualquiera de las 10 y para ellos se coloca el puntaje otorgado en el cuadro en blanco que se encuentra al lado del número de la pregunta correspondiente. Para proceder a la calificación solo se clasifica los protocolos que tienen todos los ítems respondidos.

Para la calificación se siguen los siguientes pasos

1. Se adjunta un puntaje por ítem de acuerdo a la alternativa asumida.
2. Se ubica el puntaje a lado del número de preguntas.
3. El resultado márkuelo en el gráfico Aquel que indique mayor porcentaje corresponde al tipo de indicador que obedece la tendencia del sujeto evaluado.

La confiabilidad de la Escala de Engagement en el Perú

	Cronbach's Alpha Based on	
	Standardized Ítems	N of Ítems
Vigor	0,588	6
Dedicación	0,709	5
Absorción	0,546	6
Engagement	0.772	

En la muestra de 500 trabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Piura y Trujillo, se observa los siguientes resultados donde ponen en evidencia que el instrumento es bastante confiable; el coeficiente Alfa para el Engagement es cercano a 1, aunque en los indicadores es un poco más bajo.

Validez del Instrumento del Engagement

En el estudio correlación por ítem e indicador se evidencio:

Items	Correlación Item-Indicador
VIGOR	
E1	,686
E4	,621
E8	,771
E13	,411
E15	,519
E17	,372
DEDICACION	
E2	,678
E5	,670
E7	,753
E10	,599
E12	,692
ABSORCION	
E3	,238
E6	,713

Items	Correlación Item-Indicador
E9	,476
E11	,465
E14	,683
E16	,683

En el caso del instrumento que mide ENGAGEMENT, la validez de contenido queda garantizada por la forma como fue construido; en relación a la validez de constructo, las correlaciones de cada ítem con el indicador a la que pertenecen, en la mayoría de casos son bastante altos, lo que garantiza el cumplimiento de esta característica del instrumento.

	Absorción
E3	,238
E6	,713
E9	,476
E11	,465
E14	,683
E16	,683
ABSORCION	1,000

Ficha técnica de la variable de Compromiso Organizacional

Nombre: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Autores: Meyer y Allen

Año de publicación: 2006

Tipo de aplicación: Individual y colectiva

Total de ítems: 26 distribuidos en 3 áreas

Rango de aplicación: Colaboradores en Organizaciones

Validez: Asesoría de 4 expertos en el área de Compromiso Organizacional y Metodología (Validez de expertos) los cuales señalaron su validez basándose en la pertinencia, redacción y claridad de cada ítem.

Confiabilidad: 0.8043 Alfa de Crombach Compromiso organizacional

Dimensiones:

Compromiso Afectivo: 0,9087 Alfa de Crombach.

Compromiso Continuo: 0,7193 Alfa de Crombach.

Compromiso Normativo: 0,8297 Alfa de Crombach.

Materiales: Cuestionario con 26 ítems

Descripción del Instrumento: El cuestionario fue elaborado en el 2006, está basado en la Operacionalización de la variable señalada por Meyer y Allen y se tomaron algunos ítems del instrumento utilizado por Matos y Moreno (2004) cuyo coeficiente de confiabilidad fue de 0.8043.

Se aplicó el cuestionario en una muestra de 65 colaboradores, dando los siguientes resultados de coeficiente de confiabilidad (Alfa de Crombach).

Según la teoría mientras el alfa de Crombach se acerque más a 1 es señal de mayor confiabilidad, se puede concluir que el instrumento es confiable a los fines de medir compromiso organizacional.

Estructura

El cuestionario del CO fue elaborado en el 2006, está basado en la Operacionalización de la variable señalada por Meyer y Allen, la del “Compromiso Organizacional”.

Es una prueba que está compuesta por 26 Ítems que miden la variable del CO; a través de 03 Sub-variables o factores del compromiso: el Afectivo o Actitudinal, el Calculativo o de Continuidad y el Normativo.

El Factor Afectivo o Actitudinal, formado por los primeros 16 ítems, mide el apego o lazos emocionales que tienen los colaboradores con su organización, aunque no están centrados en el tema concepto de la variable en sí; el segundo factor es el Calculativo o de Continuidad, que está constituido por los siguientes 4 ítems y es el segundo factor más importante en ser estudiado en el “Compromiso Organizacional”, este factor revela el apego material que el colaborador tiene con la organización y reconoce los costos asociados con dejar la organización; el último factor, el menos desarrollado y menos estudiado, pero no por ende menos importante, es el Normativo, este revela los sentimientos de obligación del colaborador porque piensa que eso es lo correcto, o es lo que se debe hacer, está vinculado con un tipo de lealtad generada por obligaciones de tipo cultural o familiar, esta sub-variable, está formada por los últimos 06 ítems.

La Operacionalización de la variable está referida a las repuestas que los sujetos den al referido test en relación a cada una de sus sub-variables.

Descripción de la Prueba

Como ya se mencionó en la estructura de la prueba, está compuesta por 3 sub-variables la primera mide el Factor Afectivo, esta se sub-dimensiona en el apego del individuo al grupo de trabajo en los ítems 01 y 07, congruencia de metas individuales y al organizacionales en los ítems 04 y 08, vinculación de la identidad del individuo a la organización 14 y 03, atribución 06 y 10, racionalización 06 y 13, cumplir expectativas 02 y 12, trabajo adecuado a la persona 11 y 05 y por último necesidad de satisfacción 5 y 16.

La sub-variable Continua usa los Ítems 09 y 10 para inversiones y alternativas para los ítems 18 y 20.

Lo mismo para la sub-variable Normativa que se basa en las Expectativas medidas por ítems 19 y 17, obligaciones media por los ítems 25 y 22 e intercambio social para los ítems 23 y 26.

Ítems por factores:

Factores	Cantidad de Ítems	Nº de Ítems
AFFECTIVO	16	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16
CONTINUO	4	17, 18, 19,20
NORMATIVO	6	21, 22, 23, 24, 25,26

Establecimiento y Mantenimiento de la Confianza

Una relación cooperativa entre el examinado y examinador es esencial para todas las situaciones de evaluación. Al igual que en todas las interacciones sociales, una impresión acogedora, no intimidante permite la confianza que también puede establecerse de otra forma. El manejo del material en cuanto a instrucciones por parte del examinador, le permitirá al examinado entender con claridad para que pueda desarrollar correctamente el Cuestionario. Es importante utilizar el lenguaje estándar para la administración de los ítems proporcionados en el cuestionario.

Una vez iniciado el Cuestionario, mantenga un ritmo constante pero siempre esté alerta por cambios en el estado de ánimo, nivel de actividad o grado de cooperación del examinado y mantenga la confianza durante todo el cuestionario, ponga su más sincero entusiasmo e interés en lo que el examinado está haciendo.

Administración del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Después de haber establecido un buen rapport con el examinado, y un buen ambiente para su aplicación, se procede a entregar el material del cuestionario (hoja de 26 ítems, lapicero o lápiz y corrector)

Luego se procede a explicar las instrucciones para que el examinado desarrolle correctamente el cuestionario sin tener ningún inconveniente con los reactivos.

Las respuestas son de 5 tipos y cada una corresponde a un valor de de 1 a 5

Categorización y Puntaje :

Nomenclatura	Puntaje
Totalmente de Acuerdo	5
De Acuerdo	4

Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	3
En Desacuerdo	2
Totalmente en Desacuerdo	1

Después de, aproximadamente 20 minutos para su desarrollo, si el evaluado tarda más del tiempo establecido, no se le puede quitar el material sino animarlo a desarrollarlo un poco más rápido; anexando que en las observaciones se puede anotar el tiempo que tardo si fue más de lo establecido.

Finalmente, para calcular la puntuación total obtenida por cada examinado, deberá sumar el puntaje según las respuestas que conteste.

Validez

La validez del contenido de la ficha de observación se realizo a través del juicio de expertos de los cuales se obtuvo 95% de aceptación de validez de los Ítems.

Compromiso Organizacional:

Para esta investigación se determinó por medio de:

Validez de Constructo, a través de la formula Producto Momento Pearson, que se aplica directamente a la relación Ítem – Puntaje Directo, dando los siguientes resultados:

RESULTADOS VALIDEZ DE CONSTRUCTO	
ITEM 1	0.50
ITEM 2	0.41
ITEM 3	0.48
ITEM 4	0.61
ITEM 5	0.41
ITEM 6	0.60
ITEM 7	0.56
ITEM 8	0.62
ITEM 9	0.66
ITEM 10	0.65
ITEM 11	0.42

ITEM 12	0.51
ITEM 13	0.49
ITEM 14	0.61
ITEM 15	0.56
ITEM 16	0.61
ITEM 17	0.40
ITEM 18	0.51
ITEM 19	0.47
ITEM 20	0.49
ITEM 21	0.59
ITEM 22	0.41
ITEM 23	0.60
ITEM 24	0.57
ITEM 25	0.51
ITEM 26	0.60

Validez concurrente, se seleccionó una muestra significativa de 70 personas, las cuales ya habían sido evaluadas con el CO, a esta muestra se le aplicó una Prueba diferente la Escala de Clima Organizacional – (EDCO), que mide también la variable de Compromiso Organizacional, obteniéndose el siguiente resultado:

Validez Concurrente	0.72
---------------------	------

Confiabilidad

Para evaluar la consistencia interna de estos dos factores se usó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. Este fue de 0.87 para el factor Involucramiento con el trabajo, con correlaciones entre los ítems y el total corregido de $r = 0.35$ (ítem 16) a $r = 0.76$ (ítem 15), y de 0.59 para el factor Entusiasmo por el trabajo, con correlaciones entre los ítems y el total corregido de $r = 0.26$ (ítem 6) a $r = 0.57$ (ítem 1). Finalmente, la escala en su conjunto, evaluando el Engagement de manera global, presentó un coeficiente de Cronbach de 0.87, con correlaciones entre los ítems y el total corregido de $r = 0.21$ (ítem 6) a $r = 0.80$ (ítem 9). Dado que las confiabilidades fueron suficientes para utilizar los puntajes de ambos factores y la escala general, se calculó su puntaje mediante la sumatoria de las respuestas codificadas de cada sujeto y se evaluó la correlación entre ellos utilizando el coeficiente de Pearson.

Compromiso Organizacional

Grado de consistencia Interna del Instrumento:

Para estudiar la confiabilidad se hizo un análisis de la Consistencia Interna del instrumento a través del Alfa de Crombach, obteniéndose un índice altamente positivo de 0.901, quiere decir que en la muestra y condiciones fijadas de aplicación del test, el 90 % de la varianza de los puntajes directos se debe a la auténtica medida, y solo el 10 % se debe a errores, por lo tanto el instrumento es confiable a medir el Compromiso Organizacional.

Dimensión	Alfa de Crombach
Compromiso Organizacional	0,901
SUB VARIABLES	ALFA DE CROMBACH
Factor Afectivo	0,879
Factor Continuo	0,716
Factor Normativo	0,736

Luego se aplicó el corrector de “Spearman Brown” para la sub variable de Factor Continuo y factor Normativo cuya fórmula es:

$$\frac{2 \times R1}{1+R1}$$

$$1+R1$$

$$*R1 = \text{Resultado 1}$$

Con el objetivo de alcanzar el índice promedio de confiabilidad (Para pruebas de ejecución Típica debe ser ≥ 0.80 ; para Pruebas de ejecución Máxima ≥ 0.90), obteniéndose los siguientes resultados:

Sub variables	Alfa de Crombach
Factor Continuo	0,835
Factor Normativo	0,848

Así mismo, se aplicó en la misma muestra, el Coeficiente de Confiabilidad por el método de la división por Mitades Emparejadas o también llamado Split Half Method dando como resultado lo siguiente:

Variable	Dos Mitades de Guttman
Compromiso Organizacional	0.800

Ficha técnica de la variable de Justicia Organizacional

Nombre original de la prueba : Cuestionario de Justicia Organizacional

Autor : Colquit y Moorman

Año : 1991

Procedencia : Venezuela

Administración : Individual y colectiva

Duración : 15-20 minutos

Objetivos : Percepción de la Justicia Organizacional en torno al trato interpersonal de la persona

Dimensiones : Justicia Interaccional, Justicia Distributiva, Justicia Procedimental, justicia informacional

Edad de Aplicación : Adultos

Validez y Confiabilidad :

La versión creada por las autoras del presente estudio fue sometida a un proceso de validación por seis jueces expertos en metodología de la investigación, estadísticas, comportamiento organizacional y con conocimientos de inglés, con el objeto de evaluar la adecuación del contenido considerado en la misma.

Tras la administración del instrumento piloto, se obtuvo un coeficiente Alpha de Cronbach para la escala global de .922 lo cual denota una adecuada consistencia interna. Con respecto a esto, cabe agregar que no fue necesaria la eliminación de ningún ítem, dado que la eliminación de cualquiera de los ítems repercutía en una reducción de la confiabilidad.

Para el presente estudio se revisó la confiabilidad utilizando el método de la consistencia interna con la fórmula K21 Alfa de Cronbach y se encontró que el coeficiente de 0.937 dice que el cuestionario mide con muy bajo margen de error por lo que los resultados obtenidos son expresiones verdaderas de la muestra examinada, tal como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 1

Fiabilidad del cuestionario de justicia organizacional obtenida con 94 profesionales.

Alfa Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,937	0,935	21

Revisando la validez se aplicó la validez de constructo por el que se postula que el test cumple con su propósito siempre que cada ítem demuestre que es parte del todo, para los cuales las correlaciones deberán ser iguales o mayores de 0,21 pero menores de 1, tal como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 2

Estadístico de los ítems del cuestionario de justicia organizacional.

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	66,6915	253,119	0,596	0,593	0,934
p2	66,7447	261,827	0,370	0,449	0,938
p3	66,8298	263,067	0,351	0,496	0,938
p4	67,0532	262,976	0,313	0,438	0,939
p5	66,5319	259,327	0,453	0,431	0,936
p6	66,6489	260,187	0,435	0,548	0,937
p7	66,4468	254,379	0,520	0,472	0,936
di1	66,7447	245,547	0,738	0,851	0,932
di2	66,9043	245,464	0,729	0,840	0,932
di3	66,7979	246,787	0,745	0,805	0,932
di4	66,9043	246,539	0,722	0,782	0,932
In1	66,1064	245,257	0,741	0,938	0,932
In2	66,0532	245,814	0,746	0,939	0,932
In3	66,2340	245,644	0,758	0,757	0,931
In4	66,1702	251,412	0,596	0,486	0,934
Inf1	66,3830	247,766	0,680	0,680	0,933
Inf2	66,3191	248,757	0,735	0,775	0,932
Inf3	66,4149	247,321	0,750	0,815	0,932
Inf4	66,3085	251,549	0,619	0,772	0,934
Inf5	66,3723	249,957	0,680	0,731	0,933
Inf6	66,5745	246,677	0,715	0,774	0,932

Anexo 4 : Base de Datos

[illegible]

5	5	6	5	6	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1						
6	3	6	5	5	6	0	5	5	6	5	2	5	0	6	4	6	3	4	5	2	4	3	1	2	1	2	5	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	1	1	3	4	3	5	3	1	1	2	5	3	5	1	1	2	1	2	4	4
4	3	6	4	3	6	4	3	6	4	6	6	4	3	4	6	6	4	4	4	3	5	4	3	3	2	2	5	2	5	4	4	2	1	1	3	2	2	3	1	4	4	1	3	1	2	4	2	3	4	2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	
6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1			
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	1	1	2	1	2	3	2	
6	4	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	4	6	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2		
5	5	6	4	5	5	4	4	3	3	3	2	4	2	3	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	1	3	4	1	2	3	2	3	4	3	2	1	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	1	1	2	2	3	3	4	
0	2	2	1	0	1	1	0	0	2	1	3	1	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	1	1	3	2	4	2	1	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	3	3	4	5	4		
6	6	6	6	6	4	6	4	5	4	6	6	6	5	4	6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	2	2	1	3	1	4	3	4	4	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	2	3	
6	5	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	1	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2		
6	5	5	5	6	4	5	5	5	5	5	6	5	4	5	5	6	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1			
3	2	2	2	2	3	0	0	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	3	3	4	5	4		
6	6	6	6	6	4	5	4	5	6	5	4	4	4	6	4	6	4	5	5	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	5	2	4	1	2	3	1	3	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
4	1	4	4	4	5	3	4	5	2	4	4	2	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	1	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	
6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	

Engagement y Compromiso Organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el distrito de San Juan Lurigancho -2019

Autora: Hellen Judith Lora Chauca

hellenlorach@gmail.com

Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad determinar incidencia del Engagement y Compromiso Organizacional en la justicia organizacional, en una muestra de personal táctico de una universidad privada en el distrito de san juan de Lurigancho. Para la investigación se utilizó el diseño correlacional transversal, de tipo no experimental. La muestra intencional estuvo conformada por 40 trabajadores. Los instrumentos aplicados para la presente investigación fueron el Cuestionario de Bienestar en el Trabajo de Shaufeli y Backer, la Escala de Compromiso Laboral de Meyer y Allen y el Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt. Los resultados revelaron que existe un nivel alto 90% de Engagement laboral; asimismo los para el compromiso organizacional tiene un nivel alto de 87.50% y la justicia organizacional tiene un nivel medio de 80%. Además, se encontró que había una incidencia significativa entre el Engagement, compromiso organizacional en la justicia Organizacional, de manera similar se encontró que el compromiso organizacional no influye en la justicia organizacional.

Palabras clave: Engagement, compromiso organizacional y Justicia Organizacional

ABSTRACT

The present study had as specific determination the incidence of the Organizational Commitment in the organizational justice, in a sample of tactical personnel of a private university in the district of San Juan de Lurigancho. For the investigation, the transversal correlational design is specified, of a non-experimental type. The intentional sample consisted of 40 workers. The instruments applied for this research were the Workplace

Wellness Questionnaire, the Meyer and Allen Labor Commitment Scale and the Colquitt Organizational Justice Questionnaire. The results revealed that there is a high level of 90% labor commitment; specifically those for organizational commitment have a high level of 87.50% and organizational justice has an average level of 80%. In addition, it was found that there was a significant impact between commitment and organizational justice, similarly it was found that organizational commitment did not influence organizational justice.

Keywords: commitment, organizational commitment and organizational justice

INTRODUCCION

Es evidente que en un mundo globalizado, caracterizado por la alta competencia, diversos cambios, se han planteado una serie de desafíos que ponen a prueba la capacidad de las organizaciones para hacer frente nuevos retos. El impacto y efecto de estos cambios del entorno empresarial son de tal magnitud que se requiere de respuestas eficaces por parte de las empresas nacionales, donde no es ajeno para el sector de educación superior a nivel universitario para sus accionistas y sus gestores el poder garantizar su sostenibilidad en el mercado, continuidad y éxito en el tiempo presente y futuro.

En nuestro país, las empresas se encuentran a la sombra permanente de nuevas crisis e incertidumbre financiera, cuesta forjar relaciones laborales permanentes, y aquellas que no cuenten con empleados comprometidos y motivados tendrán un menor desarrollo, crecimiento y proyección hacia el futuro. El Engagement en el trabajo se ha descrito como “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se El engagement laboral se ha explicado como "un estado mental positivo de realización, que se le puede reconocer por el vigor, dedicación y absorción". El vigor se define por grandes niveles de energía y continuación mental mientras se labora, por el deseo de dedicarse dentro del trabajo. eso se está haciendo aun cuando surgen problemas, lo cual es fundamental en los ejercicios organizacionales, hablando de una ventaja competitiva.

Asimismo el compromiso organizacional distingue entre el ‘compromiso afectivo’ y ‘compromiso de permanencia’ (Meyer y Allen, 1991; Allen y Meyer, 1990). El ‘compromiso afectivo’ se define como la relación emocional o afectiva que el trabajador muestra hacia su empresa, los trabajadores que se sienten fuertemente identificados se comprometen con su

empresa y les gusta pertenecer a ella. Asimismo el 'compromiso de permanencia' se refiere a la necesidad de permanecer en la empresa por motivos monetarios correspondidos con los costos asociados a salir de ella. De igual manera, los trabajadores con un alto grado de 'compromiso afectivo' permanecen en la organización porque así lo ansían mientras que aquéllos con un alto grado de 'compromiso de permanencia' permanecen porque lo requieren.

A pesar de esta relevancia, pertinencias entre los estudiosos de gestión y la psicología de las organizaciones, no hay estudios que se centren en las variables de engagement y el compromiso organizacional a nivel nacional y sobre todo a nivel local.

Es evidente hacer sostenible la importancia de analizar la relación entre el Compromiso Organizacional y el engagement en una de las universidades de mayor crecimiento, expansión y posicionamiento en el mercado nacional. Es muy importante desde el punto de vista de la estrategia empresarial conocer cuáles son las relaciones que se construyen entre los individuos y la organización en la que realizan su trabajo. Estos vínculos se han estudiados a través de diferentes definiciones, pero aparentemente en la actualidad la noción del Compromiso Organizacional y Engagement son las más aceptadas a la hora de analizar la lealtad y la vinculación de los empleados con su empresa.

Salanova, Schaufeli . (2000), la investigación hace referencia a: Desde el Burnot al engagement ¿Una nueva perspectiva?; Este estudio pone a prueba la estructura factorial de MBI-GS (Maslach Burnout Inventory General Survey) y de un inventario sobre engagement, esto es, el constructo hipotético opuesto al 'burnout'. Los análisis factoriales confirmatorios realizados con una muestra de 514 trabajadores que utilizan tecnologías de la información en sus puestos, corroboran los tres factores esperados del 'burnout'. Los análisis factoriales confirmatorios realizados con una muestra de 514 trabajadores que utilizan tecnologías de la información en sus puestos, corroboran los tres factores esperados del 'burnout' (Agotamiento, cinismo y reducida eficacia profesional) así como los tres factores esperados del engagement (vigor, dedicación y absorción). Los análisis de regresión múltiple jerárquicos adicionales ponen de manifiesto que las escalas de engagement añaden valor para la predicción de indicadores de bienestar psicológico subjetivo (compromiso organizacional, satisfacción laboral y entusiasmo laboral) cuando se controla del burnout. Finalmente, en este trabajo se analizan las limitaciones del estudio y algunas propuestas de investigación futuras sobre esta nueva perspectiva.

Engagement ha sido definido según (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Backer, 2000) como un estado positivo con el trabajo que se realiza y caracterizado por energía, entrega y absorción, más que un estado en específico, es un estado expresivo- cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, suceso o contexto en particular.

El vigor se definirá abordando sus principales características: alto nivel de energía, activación mental y persistencia en el trabajo. Schaufeli & Bakker (2004) afirman que el vigor se califica por niveles altísimos de energía mientras se realiza una labor, así como un alto nivel de fuerza y voluntad en el lugar que se trabaja (Salanova et al., 2000). Asimismo, Fajardo et al. (2013) concuerdan con la definición anterior y especificaron que esta energía es física, caracterizada por altos grados de vitalidad (citado por Casuso, 2011). Por otro lado, Acosta et al. (2011) y Schaufeli et al. (2002) refieren que la activación mental debe ser alta en el centro de trabajo, así también como la voluntad y el interés de invertir esfuerzos (Bakker et al., 2011). Sin embargo, también es caracterizado como la resiliencia mental mientras se trabaja (Salanova & Llorens, 2009). Salanova & González-Roma (2002) citados por Serrano Leal (2014), mencionan que la persistencia en el trabajo es contra las dificultades y, por lo tanto, es capaz de motivar al resto del equipo. Así también, Salanova (2000), citado por Lisbona, Morales & Palací (2009), afirman que la persistencia se debe de dar ante las dificultades en el trabajo.

Según Schaufeli et al. (2002) Abordaremos a la dedicación, ya que se describe como la gran implicación laboral por medio del entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío por el trabajo. Asimismo, Gallego y Londoño (2010), afirmando lo anterior, definen que la dedicación se refiere como la alta implicación laboral, junto con la declaración de un sentido de entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío por el trabajo. Macey & Schneider (2008) mencionan que las conductas comprendidas en esta última categoría implican realizar mayor alcance, una noción coherente con una definición popular de engagement de los empleados, "ir más allá", y distinto de la noción de niveles simplemente planteados de rendimiento en la faceta laboral.

El compromiso organizacional se caracteriza por el grado de conexiones y encuentros de un individuo como un sentido de confiabilidad hacia la organización de uno. En expansión a la confiabilidad, el compromiso organizacional incluye la preparación de un individuo para amplificar el esfuerzo para avanzar los objetivos de una organización y el grado de arreglo que la organización tiene con los objetivos y valores de la persona (Mowday, et al. 1979). El

compromiso organizacional alude al grado en que el trabajador crea una conexión y siente un sentido de devoción hacia su gerente (PSUWC, 2013). El vínculo apasionado que se puede formar con su empresa ofrecería asistencia para construir un compromiso más sólido. Alderton, (2016)

El compromiso afectivo: (deseo) se describe como los lazos emocionales que los individuos crean con la organización, muestra el afecto emocional al ver la satisfacción de necesidades y expectativas, disfrutan de su continuación en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de formar parte de la organización. Mayer y Allen, (1991) .

Compromiso afectivo “AC” (deseo) se define como “un apego emocional a la organización de tal manera que el individuo fuertemente comprometido se identifica, participa y disfruta de la membresía dentro de la organización” (Allen & Meyer, 1990, p. 2). Los individuos permanecen dentro de una organización en gran medida porque lo desean (Allen y Meyer, 1990). Según Meyer y Allen (1991), la primera de las tres dimensiones del compromiso organizacional se describe como el afecto del empleado a la organización. Singh y Gupta (2015), AC está determinado por la elección personal de un empleado de permanecer comprometido con la organización a través de una identificación emocional con la organización. (citado por AL-Jabari, Basel & Ghazzawi, Issam., 2019, p. 78-119)

El compromiso de continuación: alude al reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro trabajo, en caso eligiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente conectado con la institución ya que ha contribuido con tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla sería perderlo todo; así mismo percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, lo que incrementa su afecto con la empresa. Mayer y Allen, (1991)

Böhrt, Romero y Díaz (2014) elaboraron un estudio de “Compromiso Organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas”. Los participantes fueron 424 empleados, 59% (250) fueron hombres y 41% (174) mujeres. Se utilizó el cuestionario de Compromiso Organizacional desarrollado por Meyer y Allen (1997). Los resultados obtenidos evidencian promedios bajos en todos los componentes del compromiso dependiendo de la labor que realizan (servicios, obreros y oficinistas), siendo el área de servicios la más baja.

El trabajo de Colquitt (2001) constituye las múltiples suposiciones de la justicia, construyendo un modelo de justicia organizacional compuesto por cuatro 4 dimensiones: justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional.

Greenberg (1987) introdujo la definición de justicia organizacional con respecto a cómo un empleado juzga el comportamiento de la organización y la actitud y comportamiento resultante del empleado. (p. ej., si una empresa genera la mitad de trabajadores despedidos, un empleado puede sentir una sensación de injusticia con un cambio de actitud resultante y una caída en la productividad).

En la Pagina HRZone (s.f), define la justicia organizacional se ocupa de todos los asuntos del comportamiento en el lugar de trabajo, desde el tratamiento por parte de los superiores hasta el pago, el acceso a la capacitación y la igualdad de género. Originalmente se deriva de la teoría de la equidad, que explica que los individuos hacen juicios sobre la equidad en función de la cantidad que dan (entrada) en comparación con la cantidad que obtienen (salida).

Ríos y Loli, Perú (2019), en su artículo titulado “Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. El objetivo fue dar a conocer la dependencia entre la justicia organizacional y compromiso organizacional. La teoría que se utilizó para la justicia organizacional es Grenberg (1987) y para compromiso organizacional fue de Shaufeli y Bakker (2003). El tipo de investigación fue cuantitativo, explorativo y descriptivo con un diseño no experimental, transeccional y correlacional. La población estuvo dada por una muestra de 53 trabajadores. Se empleo como instrumento la escala de justicia organizacional que consta de 20 preguntas y el cuestionario de compromiso organizacional. De los resultados obtenidos en la investigación la dimensión justicia interpersonal predomina con un 79.2% que se ubican en la categoría alta, la justicia distributiva con 71%, la justicia informativa con 67.9% y la justicia procedimental con 5.7% respectivamente. Con respecto al variable compromiso organizacional se observa que de la muestra evaluada predomina en el compromiso afectivo y de continuidad con 60.4% que se ubican en la categoría media y el compromiso normativo con 41.5% de los evaluados se ubican en la categoría baja.

El presente trabajo de investigación es importante por contener temas de interés actual como es el Engagement, Compromiso Organizacional y justicia organizacional resulta ser importante por las siguientes razones:

Justificación de conveniencia, con el presente estudio se beneficiarán los clientes internos, externos y la sociedad, permitirá la mejora continua de una empresa privada que está en camino a la acreditación internacional de calidad. Asimismo conocer el grado de sus competencias será un elemento importante para el diseño de propuesta de fortalecimiento, mejora continua del talento humano a nivel táctico y así poder desarrollar programas de desarrollo de sus brechas.

Justificación Social, es útil y aplicable al mercado laboral sobre todo para aquellas empresas que han implementado el sistema de la calidad al determinar variable determinantes en la retención del talento humano. Es de gran importancia para la comunidad y permitirá ampliar los conocimientos acerca de la incidencia entre el engagement, compromiso organizacional y la justicia organizacional en las personas pertenecientes a un máximo rango.

Implicancias prácticas; los resultados mostrarán en general el perfil y el grado desarrollo de las competencias de gestión en el personal táctico; a su vez que permita generar un plan de formación o entrenamiento para el logro del ideal, como fase inicial al personal táctico y en forma progresiva a los demás colaboradores.

Justificación Teórica, la presente investigación sobre la relación entre el Engagement, el compromiso organizacional y justicia organizacional contribuirá al conocimiento de las teorías y relación que existe entre el valor de las competencias en la gestión del talento humano en el personal táctico y presentar alternativas de solución al problema planteado.

El presente trabajo servirá para nuevas investigaciones debido a que se cuenta con pocos estudios referente a Engagement, compromiso organizacional y su incidencia en la justicia organizacional en las empresas.

Justificación Metodológica, aplica los instrumentos en la presente investigación brinda aportes a la psicología organizacional y a la empresa en estudio, al validar; serán de utilidad práctica en las evaluaciones futuras en sus procesos de gestión del talento humano. Estos datos pueden ser de utilidad para los especialistas en organizaciones, gestores y directores de la empresa y profesionales afines en cuanto a que es un tema novedoso. Asimismo, sirve como herramienta para evaluar otras variables o contenido de búsqueda de información, además de guía para realizar otros estudios con similares variables cuantitativas, puesto que se realizó un estudio explicativo.

Como toda investigación científica, nos planteamos también hipótesis, a lo que Sampieri (2014) nos dice que son creencias que se generan antes de recolectar y analizar los datos. Para lo cual se planteó como hipótesis general lo siguiente: H_i : El Engagement y Compromiso Organizacional incide en la justicia organizacional del personal táctico de una universidad privada en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019, asimismo se consideraron como hipótesis específicas siguientes; H_1 . El Engagement incide en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019 y H_2 . El Compromiso organizacional incide en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019.

A continuación en la investigación se plantea como objetivo general lo siguiente: Determinar la incidencia de Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico de una universidad en el Distrito de San Juan de Lurigancho -2019. A continuación se detallan los objetivos O_1 . Determinar como el Engagement incide en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019 y O_2 . Determinar como el Compromiso organizacional índice en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019.

METODOLOGIA

El presente estudio de investigación es un diseño explicativo causal, tipo No Experimental, y su metodología es deductiva. La muestra está representada por 40 personal táctico. Utilizamos, el tipo de muestreo no probabilístico. La recolección de datos se obtuvo a través de dos cuestionarios, el primero; cuestionario de Bienestar en el Trabajo, que consta de tres (3) dimensiones: Vigor, dedicación y absorción, haciendo un total de diecisiete (17) ítems. El segundo fue cuestionario de Compromiso organizacional consta de tres (3) dimensiones: Componente afectivo, componente normativo y componente continuo, haciendo un total de 26 ítems. El Tercer cuestionario de Justicia organizacional, que consta de cuatro (4) dimensiones: justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informacional. La unidad de análisis fue el personal táctico de una universidad en el distrito de san juan de Lurigancho en el año 2019. Los métodos estadísticos que se utilizó para nuestro análisis de datos fueron realizados mediante la prueba Estadística Descriptiva en el que se han determinado sus respectivas tablas y figuras estadísticas para interpretar la

información y la Estadística Inferencial mediante la regresión logística ordinal, asimismo se realizó la prueba de bondad y prueba de Pseudo r cuadrado. Se obtuvieron los resultados y analizaron que nos permitió determinar la conclusión del problema a través de los objetivos planteados.

RESULTADOS

Para realizar los cálculos se utilizó el Programa de Excel y el Programa Estadístico SPSS v25, en la cual se encontró que el nivel de engagement laboral que prevalece en el personal táctico es alto 90% (36), mientras que el 7.5% (3) su nivel de engagement su nivel es medio y un 2.5% (1) es bajo. Asimismo para el caso del compromiso organizacional la mayoría del personal táctico presenta un nivel alto es decir el 87.5% (35), mientras que el 10% (4) presenta un nivel medio de compromiso laboral y 2.5% (1) un nivel bajo respectivamente. La investigación para el objetivo 2. indica en la estadística aplicada que para ver la incidencia del engagement en la justicia organizacional el 2.5% de encuestados opinan que cuando el engagement es bajo perciben a la justicia organizacional en un nivel alto. De manera similar el 7.5 del personal respondió a la encuesta que cuando el engagement es medio ellos perciben un nivel alto de justicia organizacional, asimismo el 80% del personal tiene un nivel alto de engagement y consideran a la justicia como un nivel medio. Para el objetivo 3: incidencia del Compromiso Organizacional en la Justicia Organizacional se encontró lo siguiente el 2.5% de los encuestados opinan que cuando el compromiso organizacional es bajo, la justicia esta en un nivel medio. Mientras que el 7.5% indica que cuando el compromiso es medio perciben a la justicia organizacional como alta; asimismo el 75% de los encuestados consideran que cuando el comportamiento organizacional es alto la justicia organizacional esta en un nivel medio. En la contratación de la Hipótesis General que señala como el Engagement y compromiso organizacional inciden en la justicia organizacional los resultados muestran que el valor del modelo se aproxima a la razón de verosimilitud es de 8,021 con un grado de libertad de 2 y su significancia es $0,000 < 0.05$; se rechaza la hipótesis H_0 y se concluye que las variables independientes explican o si influyen significativamente en la variable dependiente asimismo la tabla de Pseudo r cuadrado muestra los valores del pseudo, el R^2 de Nagelkerke indicó que existe un 51% de variación de la justicia organizacional es explicada por el Engagement y compromiso organizacional. De similar manera para la hipótesis específica 1: El Engagement influye en la justicia organizacional, los datos de muestran que el valor del modelo empírico al que se acerca la razón de

verosimilitud es de 4,875 con 1 grado de libertad y su significancia $p=0.000$, por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los factores del modelo, con una posibilidad de error del 5% y su ajuste de bondad indica que la significancia del modelo es mayor a 0.05. ($p=0.974$) Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra. Finalmente la Hipotesis específica 2: El Compromiso organizacional influye en la justicia organizacional en el personal táctico nos muestra que el valor del modelo es 11,720 con un grado de libertad de 1 y su significancia es plena ($p=0.085$); por lo que se rechaza la hipótesis del investigador y los resultados de los valores del pseudo R-cuadrado, nos muestra lo siguiente Cox y Snell indican que el índice es de 0,072, Nagelkerke el índice es 0,105 y McFadden señala un nivel de 0.064.

DISCUSION

Dentro del análisis global de los resultados obtenidos en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito san juan de lurigancho, 2019 donde se observa que las tres variables de investigación determinante en las competencias core de un gestor, sobre la relación de los factores que las componen donde se pone en manifiesto lo siguiente:

El Compromiso organizacional influye en la justicia organizacional en el personal tactito de una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho-2019, en los resultados obtenidos en las estadísticas descriptivos se observa que el 75% de los encuestado tienen un nivel alto de compromiso pero estos perciben a la justicia organizacional como media, asimismo a través de la prueba de hipótesis se deternimo que no hay influencia del compromiso sobre la justicia organizacional puesto que $p=0,085$, lo cual no ratifica los resultados del estudio reslizado por Rios y Loli (2019) en la que indica que Existe una relación positiva baja entre justicia organizacional y compromiso organizacional, aunque esta relación no es significativa, se ha encontrado una relación positiva baja y significativa entre la dimensión de justicia interpersonal y el compromiso organizacional general, pero positiva y significativa entre la dimensión justicia interpersonal y la dimensión compromiso afectivo.

El Engagement influye en la justicia organizacional en el personal táctico en una universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019, se aplicó la estadística descriptiva de tabla cruzada se pudo observar que se cuándo el nivel de Engagement laboral es medio (7.5%) observan a la justicia organizacional como alta y así respectivamente cuando el nivel de Engagement es bajo (2.5%) , la justicia presenta un nivel alto y cuando la

variable engagement es alta (80%) perciben a la justicia como media. Estos resultados ratifican el estudio realizado por Rodríguez y Martínez (2014) en la cual plantearon como es que el Engagement en el trabajo mediaría la relación entre la justicia organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional, puesto que cuando los trabajadores sienten que son tratados de manera justa, se fomenta el Engagement en el trabajo y predice los comportamientos de ciudadanía organizacional. Que evidencio que existe una la justicia organizacional explica en un 48% de la varianza del Engagement en el trabajo, asimismo se encontró que el Engagement explica un 50% de la varianza del comportamiento organizacional. Finalmente se concluye que existe un modelo que explica la incidencia del Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional.

El Compromiso organizacional influye en la justicia organizacional en el personal táctico en una Universidad particular en el distrito de San Juan de Lurigancho -2019, en los resultados obtenidos en la tabla cruzada se evidencia que el compromiso organizacional el 75% de los encuestados tienen un compromiso organizacional alto sin perciben que la justicia como media. Asimismo cuando se correlacionan el compromiso organizacional y la justicia organizacional se tiene un $p=0,062$. Estos resultados no reafirman el estudio realizado por Hidrovo y Naranjo, Ecuador (2016) quien señala que cuando la justicia organizacional es alta existe un mayor compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito. Finalmente se determinó que existe una correspondencia significativa y positiva de 0,01 entre el compromiso (afectiva y de continuidad) con la justicia informativa.

CONCLUSIONES

Las conclusiones han sido elaboradas a partir de las hipótesis planteadas en la investigación.

Primera conclusión:

El Engagement y compromiso organizacional inciden en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho - 2019, mediante la contrastación de hipótesis utilizando el estadígrafo Nagelkerke infiere en un 0,512 (51.2%) del personal táctico en una universidad en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Segunda conclusión:

El Engagement inciden en la justicia organizacional en el personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho - 2019, utilizando el estadígrafo Nagelkerke incide en un 0,493 (49.3%) del personal táctico de una universidad en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Tercera conclusión:

El compromiso organizacional no inciden en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho - 2019, mediante la contrastación de hipótesis utilizando el estadígrafo Nagelkerke incide en un 0,105 (10.5%) del personal táctico de una universidad en el distrito de San Juan de Lurigancho

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Böhrt, R., Solares, L., y Romero, C. (2014). Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y antigüedad. Revista Ajayu 12 (1). ISSN: 2077-2161. Artículo descargable en el siguiente vínculo: <http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/Ajayu/v12n1/v12n1a03.pdf>
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology, 86(3), 386-400.
- Hidrovo Guzmán, C. y Naranjo Espín, K. (2016). Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11229>
- HRZone (s.f.). What is Organizational Justice? Recuperado el 12 de diciembre del 2019 desde <https://www.hrzone.com/hr-glossary/what-is-organizational-justice>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991) *Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional*. Human Resource Management Review, 1. 61- 89

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Ríos Díaz, J., & Loli Pineda, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista De investigación En Psicología*, 22(1), 127-138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Vaamonde, J. D., y Salessi, S. (2013). Justicia organizacional: un análisis de sus implicancias teóricas y de su exploración empírica en el ámbito organizacional argentino.

Anexo 6 : Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Teresa Narváez Aranibar, docente de la Escuela de Postgrado del Doctorado en Administración de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Este , SJL, revisora(a) de la Tesis Titulada: "Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho -2019", de la estudiante Hellen Judith Lora Chauca, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 11 de enero del 2020



.....
Firma

Dra. Teresa Narvaez Aranibar


DNI:10122038

Anexo 7: Print Turnitin

Anexo 7 : Print Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/Ts=1&u=1064229202&lang=es&lo=1256752446

feedback studio LORA HELLEN -- /0 < > ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN


"Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019"

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE :
Doctora en Administración

AUTORA:
Mg. Lora Chauca Hellen Judith
orcid.org/0000-0002-2401-1703

ASESORA:
Dra. Teresa Narváez Aranibar
(ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gerencia del Talento Humano
LIMA - PERÚ
2019



Teresa Narváez Aranibar

Resumen de coincidencias ✕

24 %

< > Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %	>
2	www.scielo.org.co Fuente de Internet	2 %	>
3	www.scribd.com Fuente de Internet	2 %	>
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
5	docplayer.es Fuente de Internet	1 %	>
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	1 %	>
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
8	www.redalyc.org Fuente de Internet	1 %	>

Página: 1 de 44 Número de palabras: 12497 Text-only Rep... | Turnitin Clas... | High Resoluci... Activa... 🔍

Anexo 8 : Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Hellen Judith Lora Chauca, identificado con DNI No 22314986, egresado del Programa del Doctorado en Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho -2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: 22314986

FECHA: 11 de enero del 2020

Anexo 9 : Autorización de la Versión Final del trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO, Mgtr. Miguel Ángel Pérez Pérez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: Hellen Judith Lora Chauca

INFORME TÍTULADO: Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del
personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho -2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: Doctora en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 24 de enero del 2020

NOTA O MENCIÓN: 17



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN